



Comune di Marano Principato  
(Provincia di Cosenza)

Piazza Caduti in Guerra, 1 – 87040 Marano Principato (CS)  
P.Iva: 00376350781  
[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)

Prot. n. **9186** del 14/11/2023

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**TRIENNIO 2023/2025**

(CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021)

DEFINITIVO

# **COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

## **PARTE NORMATIVA**

### **2023/2025**

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione (Art. 1 CCNL 2019/2021)**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si applica a tutto il personale del Comune/Ente Marano Principato, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato di parte normativa ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula di successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico — finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

#### **Art. 2**

##### **Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali**

1. In virtù del fatto che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richieste scritte. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si

incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono, contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale formale interpretazione, sottoscritta da ambo le parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### Art. 3

#### Obiettivi e strumenti (Art. 3 CCNL 2019/2021)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;



3

- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art.2, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dall'art.2 della legge in materia di trasparenza.

#### **Art. 4**

#### **Informazione**

#### **(Art. 4 CCNL 2019/2021)**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti sindacali.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva, di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo

determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

## Art. 5

### Confronto

#### (Art. 5 CCNL 2019/2021)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e

retribuzione di risultato) del presente CCNL;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;

m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);

n) gli andamenti occupazionali;

o) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

p) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo scolastico.

## **Art. 6**

### **Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 6 CCNL 2019/2021)**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche

formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. L'Ente entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvede ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione.

Esso:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto,

ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

### **Art. 7**

#### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie (Art. 7 CCNL 2019/2021)**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e

retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- cc) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

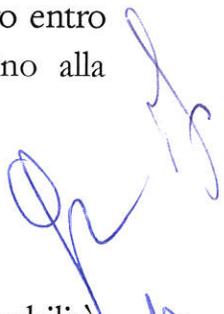
## Art. 8

### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure (Art. 8 CCNL 2019/2021)

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 dello stesso CCNL 2019/2021. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). 
5. Al fine della verifica dell'attuazione dei contratti collettivi integrativi, la delegazione trattante di parte sindacale e di parte pubblica si incontrano con cadenza bimestrale e comunque, ogni qualvolta, la parte sindacale chiede informazioni in merito alle materie contenute nel CCDI, l'Amministrazione ne dà riscontro entro massimo 15 giorni dalla richiesta. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. 

## Art. 9

### Clausole di raffreddamento (Art. 9 CCNL 2019/2021)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. 
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. 
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non 

assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 10**

#### **Diritto di assemblea**

**(Art. 10 CCNL 2019/2021)**

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017. (contingente minimo per la garanzia dei servizi essenziali di cui all'art.43 del presente CCDI).

#### **Art. 12**

#### **Classificazione**

**(Art. 12 CCNL 2019/2021)**

1. A partire dal 01.04.2023 il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al CCNL 2019/2021 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie

dell'area.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019/2021).

7. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali denominato: "Incrementi degli stipendi tabellari".

### Art. 13

#### Norme di prima applicazione

(Art. 13 CCNL 2019/2021)

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Titolo III Ordinamento professionale CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo di cui al comma 1 sono, automaticamente, ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

4. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.

5. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella seguente tabella:

<b>Progressione tra Aree</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

6. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5 del presente articolo, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

6. Le progressioni di cui al comma 5 precedente, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2019/2021 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'annualità 2018, relativo al personale destinatario del presente Contratto Nazionale di Categoria.

#### **Art. 14**

#### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

#### **(Art. 14 CCNL 2019/2021)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello

stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell’allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 CCNL 2019/2021.

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi (tre anni) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) presso questa Amministrazione/Ente ai sensi dell’art.7 c. 4 lett. c) del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, in coerenza con le risorse finanziarie di cui al successivo comma 3 sono attribuiti i seguenti ‘differenziali stipendiali’ per l’anno 2023:

Area Funzionari/Elevata Qualificazione:   2  

Area Istruttori:   2  

Area Operatori Esperti:   3  

Area Operatori: \_\_\_\_\_//\_\_\_\_\_

c) i “differenziali stipendiali” di cui al precedente punto b) del presente comma, sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in

base ai seguenti criteri: da concordare in sede di contrattazione;

- ✓ 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 — PESO:40% (MIN 40% DEL TOTALE);
  - ✓ esperienza professionale dove per “esperienza professionale” si intende quella 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 di cui all’art. 1 denominato ‘Campo di applicazione’ del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi PESO:40% (MAX 40% DEL TOTALE);
  - ✓ ulteriori criteri // correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art.55 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (17%);
- d) al personale di questa Amministrazione che non ha conseguito progressioni economiche orizzontali da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). \*(N.B. Tale punteggio fissato nella misura massima del 3% può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente);
- e) definizione dei criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione:

Vedi Regolamento Comunale.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 41 del presente documento ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di parte economica;

4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 del CCNL.

5. differenziali stipendi ali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza.

## Art. 15

### Progressioni tra le aree (Art. 15 CCNL 2019/2021)

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni (quaderno ANCI n. 4);
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondorisorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

## Art. 16

### Incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 16 CCNL 2019/2021)

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o

conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, di pianificazione e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al precedente comma, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;c)presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

#### **Art.17**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

#### **(Art. 17 CCNL 2019/2021)**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Le Parti concordano la su menzionata graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle

responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

Istituzione fasce di attribuzione:

In questo Ente non sono presenti figure dirigenziali.

///

3. Nelle ipotesi in cui non siano presenti Funzionari e la Elevata Qualificazione venga attribuita ad Istruttori/Operatori Esperti, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. (da regolamentare nella presente sezione).
4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

## CRITERI

Vedi Regolamento Comunale.

% indennità risultato concordata tra le Parti: \_//\_

5. Laddove si verifichi l'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Le parti concordano i criteri e la percentuale % o indicano i riferimenti regolamentari.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

## **Art. 18**

### **Conferimento e revoca degli incarichi di EQ**

**(Art. 18 CCNL 2019/2021)**

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità
2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto l'ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.

Vedi Regolamento Comunale.

## **Art. 19**

### **Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**

**(Art. 19 CCNL 2019/2021)**

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.
2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal

fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del presente CCNL.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ).

#### **Art. 20**

#### **Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ (Art. 20 CCNL 2019/2021)**

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto

dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L.449/1997.

## **Art. 21**

### **Orario di lavoro**

#### **(Art. 29 CCNL 2019/2021)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze

complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);
- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 CCNL 2019/2021 (Orario Multiperiodale).

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).

9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

## Art. 22

### Turnazioni

#### (Art. 30 CCNL 2019/2021)

1 Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2 Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3 Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente (fissata di norma nella misura massima di ...//... ore), con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Tale principio può essere derogato per casi eccezionali e debitamente motivati. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di presenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente

non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### **Art.23**

#### **Attività festivo infrasettimanale**

1. È prevista la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) CCNL.

2. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

## Art.24

### Reperibilità

(Art. 24 CCNL 2016/2018)

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento:

Servizio cimiteriale/Demografico/Idrico Manutentivo

2. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 (elevabile fino a € 13,00 a norma art.24 c.4 CCNL 21.05.2018) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata, per le suddette ragioni, di norma, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 (limite elevabile a norma art.24 c.4 CCNL 21.05.2018) volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno

assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

9. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

10. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

11. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

#### **Art. 25**

#### **Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL 2019/2021)**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art.21 comma 4, lettera c, come previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) CCNL 2019/2021(Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Art. 26**

#### **Lavoro straordinario (Art.32 CCNL 2019/2021)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti

non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale, 180 ore, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sedi di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art.14(Risorse lavoro straordinario).

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

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

#### **Art. 27**

#### **Banca delle ore**

#### **(Art.33 CCNL 2019/2021)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità

aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nellabusta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### **Art.28**

#### **Pausa**

#### **(Art. 34 CCNL 2019/2021)**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 CCNL 2019/2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).

5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

#### **Art.29**

#### **Servizio Mensa e buono pasto**

#### **(Art. 35 CCNL 2019/2021)**

Indicare le particolari figure per le quali è previsto la fruizione della pausa pranzo a inizio o fine servizio.

Il Buono Pasto non è stato attivato.

#### **Art.30**

#### **Orario di lavoro flessibile**

#### **(Art. 36 CCNL 2019/2021)**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 31**

#### **Accesso al lavoro agile (Art. 64 CCNL 2019/2021)**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori — siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato — con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

#### **Art. 32**

#### **Lavoro da remoto (Art. 68 CCNL 2019/2021)**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa,

che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro).

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

**Art. 33**  
**Welfare integrativo**  
**(Art 82 CCNL 2019/2021)**

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;<sup>102</sup>
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

**Art. 34**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
**(Art. 84 CCNL 2019/2021)**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente

CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anchemensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione deiflussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativoe/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice

dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

#### **Art. 35**

#### **Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-bis CCNL 2019/2021)**

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 4,00.

### **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 36**

#### **Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione (Art.95 CCNL 2019/2021)**

1. Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

#### **Art. 37**

#### **Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento (Art.96 CCNL 2019/2021)**

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

#### **Art. 38**

#### **Indennità di funzione (Art.97 CCNL 2019/2021)**

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

#### **Art. 39**

### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (Art.98 CCNL 2019/2021)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 40**

### **Indennità di servizio esterno (Art.100 CCNL 2019/2021)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

#### **Art. 41**

#### **Fondo risorse decentrate: utilizzo**

**(Art.80 CCNL 2019/2021)**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004 incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

3. 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. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

#### **Art. 42**

#### **Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 2019/2021)**

1. 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.

2. La misura di detta maggiorazione, 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%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

### **Art. 43**

#### **Criteri per l'attribuzione della performance organizzativa e performance individuale**

1. L'Ente ha adottato la Deliberazione della Giunta Comunale n° 75 del 30-05-2022 ad oggetto: *“Modifiche e Integrazioni al Sistema di misurazione e valutazione della performance (D.lgs. n.150/2009 e ss.mm) di cui alla deliberazione di G.C. n. 134/2017.”*, esecutiva.

### **Art. 44**

#### **Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

### **Art.45**

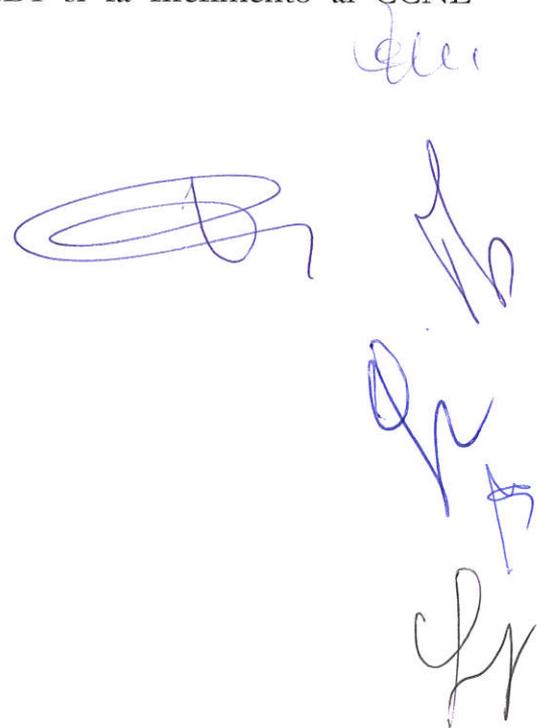
#### **Servizi Minimi Essenziali**

1. Tenuto conto della normativa vigente in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici nell'ambito del Comparto Funzioni Locali, le parti individuano i sottoindicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto con i diritti della persona costituzionalmente tutelati: (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
  - a) Servizio stato civile,
  - b) Servizio elettorale
  - c) Servizio polizia municipale,
  - d) Servizio protezione civile
  - e) Servizi di pronta reperibilità secondo i contingenti stabiliti nell'ordine di servizio in materia
2. In occasione di sciopero, i dirigenti dei settori interessati individuano almeno 72 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dello sciopero.
3. Viene fissato l'obbligo della comunicazione formale agli interessati.
4. Non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che lo hanno proclamato
5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati alla R.S.U. e alle OO.SS. che lo hanno proclamato.

6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo-se possibile-la sostituzione
7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forza maggiore, assente dal servizio.

### Norma finale

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione.
2. Gli importi indicati per i singoli istituti sono da considerarsi quale importo di base di cui strutturare i futuri miglioramenti da contrattare secondo le disponibilità di Fondo nelle successive annualità in sede di contrattazione decentrata.
3. Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e a tutte le norme vigenti.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, circular signature. To its right, there are four smaller, vertically stacked signatures. The top one is a simple, stylized mark. The second one is more complex, with a loop. The third one is a cursive signature. The bottom one is a stylized signature with a large 'F' or similar character.



# COMUNE DI MARANO PRINCIPATO (COSENZA)

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO/PERSONALE

Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente  
Anno 2023

## PARTE ECONOMICA

### Articolo 1

#### Personale dipendente

Il personale che partecipa al fondo è costituito da n°15 unità a tempo indeterminato (di cui n°3 unità titolari di E.Q.).

### Articolo 2

#### Ripartizione Fondo

Il Fondo, costituito con Determinazione del Settore Finanziario/Economico n. 488/165 del 22.09.2023, ammonta a complessivi euro 55.771,30, di cui euro **24.077,66** disponibili per la ripartizione.

Vedi VERBALE allegato

### Articolo 2

#### Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL.

Sono allegati:

- Deliberazione G.C. n° 118/11.10.2023 ad oggetto: “*Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.*”;
- Relazione tecnico-finanziaria Prot. n. 9049/09.11.2023.
- Relazione Illustrativa Prot. n. 9049/09.11.2023.
- Parere Revisore dei Conti Prot. n. 53 Prot. n. 9144/13.11.2023.
- Deliberazione G.C. n. 131/13.11.2023 ad oggetto: “*Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 – 2025.*”.



# Comune di Marano Principato

(Provincia di Cosenza)

Piazza Caduti in Guerra, 1 - 87040 Marano Principato (CS)

Tel. 0984/857875 - 0984/858173

[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)



## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DI LIVELLO TERRITORIALE VERBALE

### DEFINITIVO

*Handwritten signatures and initials*

L'anno 2023, addì 14 NOVEMBRE, alle ore 10:10, nella sede del Comune di Marano Principato, al fine di procedere, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, alla stipula del CCDI nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto del Titolo VII del citato CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si è riunita la delegazione trattante, convocata appositamente con nota n.9159 del 13/11/2023.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sono presenti per la parte pubblica:

- la Rag. Emilia Molinaro, Responsabile del Settore Economico/Finanziario-Personale con le funzioni di Presidente,
- il Dott. Gianfranco Lupo, Responsabile del Settore Amministrativo/Demografico con le funzioni di Componente,

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Sono presenti per le organizzazioni sindacali:

- il Sig. Pietro Tiano, dirigente sindacale - Coordinatore Territoriale UIL FPL;
- il Sig. Antonello Borsani, dirigente sindacale CISL-FP - Enti Locali;
- il Sig. Giuseppe Rinaldi, dirigente sindacale FP-CGIL;

Sono presenti le RSU:

- il Sig. Maurizio Carbonaro - Rappresentante sindacale unitario CISL-FPL - Enti Locali,

Il Presidente della Delegazione Trattante, constatata la regolarità della seduta, passa all'esame dell'argomento di cui all'ordine del giorno "Stipula CCDI 2023 - IPOTESI".

**Dato atto** della costituzione del fondo - Anno 2023 - che ammonta ad € 24.077,66, giusta determinazione del Settore Economico/Finanziario n. 488/165 del 22/09/2023 munita del parere del Revisore dei Conti n. 50/2023 acquisito con Prot. n. 8051 del 05/10/2023;

**Vista** la deliberazione di GC n. 8 del 05/11/2021 ad oggetto: "Preso atto della composizione della delegazione trattante. CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018.", esecutiva;

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 118 del 11/10/2023 ad oggetto: "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.", esecutiva;

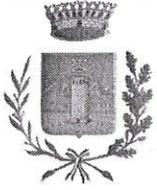
**Viste** le note di convocazione delle OO.SS. prot. n. 8572 del 23/10/2023 e n. 8844 del 03/11/2023;

**Dato atto** che, a conclusione del processo di contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, riunitesi nei giorni 27/10/2023 e 03/11/2023, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI normativa per il triennio 2023/2025 - Prot. n. 8849 del 03/11/2023 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 - Prot. n. 8695 del 27/10/2023;

**Viste** la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, Prot. n.9049 del 09/11/2023;

**Dato atto** che, a seguito di richiesta prot. n. 9054 del 09/11/2023, il Revisore dei Conti ha attestato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI 2023/2025, giusto parere favorevole n. 53/2023 acquisito con Prot. n. 9144 del 13/11/2023;

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 131 del 13/11/2023 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 - 2025.", esecutiva;



# Comune di Marano Principato

(Provincia di Cosenza)

Piazza Caduti in Guerra, 1 – 87040 Marano Principato (CS)

Tel. 0984/857875 – 0984/858173

[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)

**Dato atto**, altresì, che:

- il personale che partecipa al Fondo è costituito da n. 15 unità a tempo indeterminato (di cui n. 3 unità titolari di E.Q. che partecipano solo per il differenziale stipendiale);
- relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.Lgs. 36/2023, fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture;
- questo Comune risulta beneficiario di un contributo forfettario di € 2.806,00 per integrazione dati elettorali in ANPR, di cui al DPCM n. 18/23, che sarà erogato, in quanto etero-finanziamento e non oggetto di CCDI, come incentivo al personale del Settore Amministrativo/Demografico impegnato nel processo di implementazione;

**Visto** il D.Lgs. 75/2017 art.23 comma 2 che blocca il tetto del fondo complessivo per l'anno 2023 all'anno 2016;

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

**VISTO** il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;

**VISTI** gli atti d'ufficio;

## SOTTOSCRIVE

Il CCDI – Parte Normativa 2023/2025 e **STABILISCE**, per la Parte Economica 2023, quanto segue in riferimento ai seguenti istituti:

1. **Indennità condizione lavoro** (art. 84-bis CCNL 2019/2021): l'importo è di €4.160,00 per 4 unità (pari ad €4,00 al giorno);
2. **Indennità per specifiche responsabilità** (art.84 CCNL 2019/2021): l'importo è di €9.066,56 per n°6 unità di categoria C per €1.600,00 cadauno;
3. **Indennità di reperibilità** (art.24 CCNL 2016/2018): l'importo è di €10,33 al giorno per un totale di €516,00;
4. **Progressione economica differenziale stipendiale all'interno delle Aree ex PEO**: (art.14 CCNL 2019/2021): l'importo è di € 6.150,00;
5. **Performance individuale e organizzativa**: (art.80 CCNL 2019/2021): La restante somma, unitamente alle eventuali economie degli altri istituti, verrà destinata per la produttività [il 70% performance collettiva e il 30% a performance individuale, di cui il 30% andrà ai dipendenti che hanno avuto una valutazione più alta nella fascia "eccellente" del sistema di misurazione adottato dall'Ente (art.81 CCNL 2019/2021)].

Le economie risultanti da tutti gli istituti confluiranno nella performance dell'anno in corso.

Per quanto non disciplinato si conferma quanto stabilito dal Contratto Nazionale vigente.

La seduta è sciolta alle ore 11:00

Letto, approvato e sottoscritto.

La parte pubblica:

Le organizzazioni sindacali:

Uil/Fp

Cisl/Fp

Cgil/Fp

Le RSU:



# COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

PROVINCIA DI COSENZA

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

<p><b>N. 118</b></p> <p><b>Data:</b> 11/10/2023</p>	<p><b>OGGETTO:</b>  <b>Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.</b></p>
---	---

L'anno duemilaventitre il giorno undici del mese di ottobre alle ore quindici e minuti quarantasei nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1.	SALERNO Giuseppe Sindaco	Sì
2.	BILOTTO Angelo Roberto Vice Sindaco	Sì
3.	MUTO Francesco Assessore	Sì
4.	MOLINARO Amalia Gilda Assessore	Sì
5.	RUFFOLO Giulia Assessore	Sì
Totale Presenti:		5
Totale Assenti:		0

Il Sindaco SALERNO Giuseppe, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr.ssa Daniela MUNGO.

## LA GIUNTA COMUNALE

Relazione al Sindaco e dà lettura della proposta di deliberazione n. 119 del 06/10/2023

### **Premesso che:**

- ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art. 40 del citato D. Lgs. prevede due livelli di contrattazione collettiva, distinguendoli in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- il comma 3 dell'art. 40 del citato D. Lgs. stabilisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti individuati e con le procedure negoziali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);

**Atteso** che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale dei livelli del comparto Enti Locali, per il triennio 2019-2021;

**Preso atto** che il nuovo CCNL prevede:

- al primo comma dell'art. 7 che *“La contrattazione collettiva integrativa, si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente C.C.N.L., tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale[...]”*;
- al terzo comma dello stesso art. 7 che *“I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti”*;

**Vista** la nomina della delegazione trattante di parte pubblica, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 25/09/2020, esecutiva, confermata con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 05/11/2021, esecutiva;

**Atteso** che il medesimo CCNL disciplina tempi e procedure per l'attivazione della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, prevedendo, tra l'altro, che la sessione negoziale debba essere avviata non oltre il primo quadrimestre dell'anno di riferimento;

**Richiamato** l'art. 79 del suddetto CCNL che disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

**Dato atto** che:

- la costituzione e determinazione del fondo delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo, mentre i criteri di ripartizione delle risorse costituiscono oggetto di contrattazione in sede decentrata;
- l'art. 7 del CCNL definisce i soggetti titolari della contrattazione integrativa e le materie che formano oggetto della contrattazione medesima;

- rientra nelle competenze della Giunta Comunale determinare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la disciplina negoziale delle materie ed istituti demandati alla contrattazione in sede decentrata;

**Richiamate**, inoltre, le disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e dall'art. 1, comma 604, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022);

**Visto** il D.L. 13/2023 (PNRR 3) in virtù del quale si può aumentare del 5% il Fondo delle Risorse destinate al trattamento accessorio del personale (componente stabile del Fondo) se il Rendiconto di Gestione Esercizio Finanziario risulta approvato nei termini di legge;

**Dato atto** che il fondo delle risorse decentrate, per l'anno 2023, è stato regolarmente costituito con determinazione del Settore Economico/Finanziario n. 488/165 del 22/09/2023;

**Vista** la Certificazione sulla costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente - anno 2023 del Revisore dei Conti del 04/10/2023, acquisito al prof. del Comune al n.8051 del 05/10/2023;

**Considerato** che, in materia di contrattazione decentrata integrativa, l'organo di direzione politica formula, in via preventiva, direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'amministrazione;

**Considerato**, altresì, che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto decentrato dovrà, in ogni caso, garantire:

- ✓ la compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo e contrattuale;
- ✓ il rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;
- ✓ l'adozione di meccanismi premianti per i dipendenti non collegati a parametri fissi ed automatici ma che incentivino l'aumento della produttività e della qualità dei servizi nel rispetto delle disposizioni del D.lgs.n. 150/2009 e ss.mm.;
- ✓ il rispetto di tutte le disposizioni ordinamentali in merito alla valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- ✓ il divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori di tutti i dipendenti comunali e dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti:
  - al miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
  - all'accrescimento motivazionale ed alla crescita professionale del personale;
  - all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

**Considerato**, infine, che l'Amministrazione Comunale, nei rapporti con il personale e le rappresentanze sindacali, valuta di fondamentale importanza, in tutte le fasi della

contrattazione decentrata:

- l'assunzione di comportamenti conformi a correttezza, buona fede, imparzialità ed equità;
- la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso;
- l'instaurazione di un confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
- la verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;
- il riconoscimento, sia in termini economici che di progressione di carriera, del merito e dell'impegno personale;

**Ritenuto**, pertanto, nello specifico, di stabilire le seguenti linee d'indirizzo da porre alla base della contrattazione:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione;

**Ritenuto**, alla luce di quanto sopra considerato e ritenuto, di impartire le seguenti direttive cui la Delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi nella conduzione delle trattative per la definizione del CCDI 2023 – parte economica:

- destinare risorse per l'attribuzione di differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (nuove progressioni economiche all'interno delle aree) per una percentuale massima del 50% del personale avente diritto, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2023, per un importo che verrà definito in sede di contrattazione decentrata, a valere sulle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
- destinare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 a un numero ristretto di dipendenti, ai quali sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, secondo la graduazione definita ed individuata dalla contrattazione decentrata normativa ed in relazione alle effettive esigenze manifestate dai Responsabili di Settore, fermo restando che le relative indennità dovranno essere attribuite sulla base del concreto esercizio di tali responsabilità in forza di atti amministrativi formalmente adottati in coerenza sia con l'assetto organizzativo dell'Ente sia con le modalità di erogazione dei servizi;
- confermare gli importi relativi alle indennità relativi alle condizioni di lavoro, art. 70 bis CCNL 2016/2018 (disagio, rischi, ecc...);
- confermare gli importi relativi alle indennità di reperibilità di cui all'art 24 bis CCNL 2016/2018;
- destinare la parte prevalente delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili alla

valorizzazione della performance individuale e collettiva, così da realizzare le finalità del D.Lgs. n. 74/2017 e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati, tenendo conto di quanto stabilito nel vigente Regolamento comunale per la valutazione della performance;

**Visto** il parere favorevole sulla regolarità tecnica del Responsabile Settore Economico/Finanziario ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00 e ss.mm., attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 e il parere favorevole sulla regolarità contabile e attestazione copertura finanziaria espresso dal Responsabile del Settore Economico/Finanziario;

**Evidenziato** che della presente deliberazione verrà data informazione ai rappresentanti OO.SS. territoriali e alla RSU;

**Visti** gli atti d'Ufficio;

**Viste e richiamate:**

- la determinazione Settore Economico/Finanziario n. 62/192 del 30/03/2023 ad oggetto : *"Inquadramento automatico del personale in servizio con decorrenza 1° Aprile 2023 art. 13 c. 2 CCNL 16-11-2022"*;
- la determinazione Settore Economico/Finanziario n. 63/193 del 30/03/2023 ad oggetto: *"Attribuzione al personale in servizio del rispettivo profilo professionale con decorrenza 1° Aprile 2023 art. 13 c. 2 CCNL 16-11-2022"*;
- la determinazione Settore Economico/Finanziario n.165/488 del 22/09/2023 ad oggetto: *"Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 (CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022)."*;

**Visto** il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea"*;

**Visto** il CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 16/11/2022;

**Viste** le linee guida fornite dall'Aran in merito alla procedura della contrattazione decentrata integrativa;

**Visto** il quaderno ANCI CCNL 2019/2021 del 16-11-2022 n. 42/2023;

**Vista** la deliberazione di C.C. n. 19 del 07/08/2023 ad oggetto: *"Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 - Anno 2023 (Art. 151, D.Lgs. n. 267/2000 e Art. 10, D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.)."*, esecutiva;

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 87 del 07/08/2023 ad oggetto: *"Approvazione Piano Esecutivo di Gestione - PEG Definitivo- 2023/2025 - Anno 2023 - Assegnazione ai Titolari di E.Q., ai sensi dell'art.169 del TUEL."*, esecutiva;

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 90 del 07/08/2023 ad oggetto *"Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Triennio 2023 - 2025 - Anno 2023."*, esecutiva;

**Visto** il D.Lgs. 18 agosto 2000 n°267 e ss.mm.;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 e ss.mm.;

**Visto** il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n°150 e ss.mm.;

---

Oggetto: Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.

GC. n.118 del 11/10/2023

Pagina 5 di 10

**Vista** la Legge 197/2022 (LB2023);

Per tutto quanto sopra, con voti favorevoli ed unanimi espressi per alzata di mano.

## **DELIBERA**

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 1. Di precisare** che la Delegazione Trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative per la contrattazione decentrata normativa per il triennio 2023-2025 ed economica per l'anno 2023, sia composta, per come stabilito con deliberazione di G.C. n. 8 del 05/11/2021, dai Responsabili di Settore, titolari di EQ: Dott. Gianfranco Lupo, Ing. Francesco Baratta e Rag. Emilia Molinaro che, in qualità di Presidente, assumerà la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati;
- 2. Di dare atto** che:
  - la delegazione di parte pubblica opera nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;
  - la delegazione trattante di parte pubblica opera con criteri di collegialità di confronto e decisionali nell'osservanza delle direttive e degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale ed, in caso di disomogeneità di posizioni relativamente alla conclusione di una specifica trattativa decentrata, ogni singolo componente di delegazione ha il diritto di far constatare a verbale di seduta il proprio motivato dissenso;
  - agli incontri di confronto previsti dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022 non è necessaria la partecipazione dell'intera delegazione trattante, ma gli stessi possano essere tenuti dal solo presidente della delegazione o dal suo sostituto, eventualmente accompagnato da altri rappresentanti dell'ente;
  - i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate a tale livello di negoziazione;
  - il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
  - l'ipotesi di accordo del contratto decentrato normativo per il triennio 2023-2025 ed economico per l'anno 2023 deve essere trasmessa al Revisore dei Conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dalle norme di legge in materia vigenti, dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione della conseguente certificazione;
- 3 Di stabilire** che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto decentrato dovrà, in ogni caso, garantire:
  - la compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo e contrattuale;
  - il rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;

- l'adozione di meccanismi premianti per i dipendenti non collegati a parametri fissi ed automatici ma che incentivino l'aumento della produttività e della qualità dei servizi nel rispetto delle disposizioni del D.lgs.n. 150/2009 e ss.mm.;
- il rispetto di tutte le disposizioni ordinamentali in merito alla valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- il divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori di tutti i dipendenti comunali e dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti;
- al miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- all'accrescimento motivazionale ed alla crescita professionale del personale;
- all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

**4. Di indicare** le seguenti linee d'indirizzo da porre alla base della contrattazione:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione;

**5. Di impartire** le seguenti direttive cui la Delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi nella conduzione delle trattative per la definizione del contratto decentrato normativo per il triennio 2023-2025 ed economico per l'anno 2023:

- destinare risorse per l'attribuzione di differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (nuove progressioni economiche all'interno delle aree) per una percentuale massima del 50% del personale avente diritto, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2023, per un importo che verrà definito in sede di contrattazione decentrata, a valere sulle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
- destinare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 a un numero ristretto di dipendenti, ai quali sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, secondo la graduazione definita ed individuata dalla contrattazione decentrata normativa ed in relazione alle effettive esigenze manifestate dai Responsabili di Settore, fermo restando che le relative indennità dovranno essere attribuite sulla base del concreto esercizio di tali responsabilità in forza di atti amministrativi formalmente adottati in coerenza sia con l'assetto organizzativo dell'Ente sia con le modalità di erogazione dei servizi;
- confermare gli importi relativi alle indennità relativi alle condizioni di lavoro, art. 70 bis CCNL 2016/2018 (disagio, rischi, ecc...);
- confermare gli importi relativi alle indennità di reperibilità di cui all'art 24 bis CCNL 2016/2018;

- destinare la parte prevalente delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili alla valorizzazione della performance individuale e collettiva, così da realizzare le finalità del D.Lgs. n. 74/2017 e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati, tenendo conto di quanto stabilito nel vigente Regolamento comunale per la valutazione della performance;
- 6. Di dare mandato** alla delegazione trattante di convocare le OO.SS. e la R.S.U. per dare avvio alla contrattazione decentrata per la definizione del contratto integrativo normativo per il triennio 2023-2025 ed economico per l'anno 2023;
- 7. Di stabilire** che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire l'avvio della trattativa sindacale nei termini di cui al CCNL e pertanto di riservarsi di impartire ulteriori e più ampi indirizzi su tutte le materie oggetto di contrattazione a norma dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e delle altre disposizioni contrattuali disciplinanti materie oggetto di contrattazione decentrata, anche su impulso della delegazione trattante di parte datoriale o in relazione ad eventuali problematiche negoziali formulate dalle OO.SS. nel corso della trattativa;
- 8. Di dare incarico** all'Ufficio di Segreteria Comunale:
- Di trasmettere copia del presente atto ai nominati componenti della Delegazione Trattante;
  - Di trasmettere copia del presente atto ai rappresentanti OO.SS. territoriali e alla RSU per informazione, al Revisore dei Conti e al Nucleo di valutazione, ognuno per quanto di competenza;
- 9. Di pubblicare** la presente deliberazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente sottosezione Personale/Contrattazione Integrativa;
- 10. Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

11.

**PARERI SULLA DELIBERA**

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 i pareri di cui al seguente prospetto:

**IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA**

In ordine alla regolarità tecnica e contabile esprime  
parere:

F A V O R E V O L E

NON FAVOREVOLE

F.to: **Rag. Emilia MOLINARO**

Data 06/10/2023

Letto, approvato e sottoscritto  
Il Sindaco  
F.to: SALERNO Giuseppe

Il Segretario Comunale  
F.to: Dr.ssa Daniela MUNGO

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione il 16/10/2023:

- E' stata affissa in copia all'Albo Pretorio per rimanervi per 15 giorni consecutivi (Art. 124, comma 1, D.lgs. n. 267/2000),
- E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari (Art. 125 D.lgs. n. 267/2000).  
Prot. N. 8336 del 16-ott-2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
F.to: Dr. Gianfranco LUPO

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 11-ott-2023 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione diviene esecutiva dopo trascorsi i 10 giorni di pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

MARANO PRINCIPATO, lì 16/10/2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
F.to: Dr. Gianfranco LUPO

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Marano Principato, lì 16/10/2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
Dr. Gianfranco LUPO

L'addetto alla pubblicazione attesta che la presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio dal 16/10/2023 al 31/10/2023

N. 921 del Registro Pubblicazioni

L'addetto alla pubblicazione  
F.to: F. RUFFOLO



# Comune di Marano Principato (Provincia di Cosenza)

Piazza Caduti in Guerra, 1 – 87040 Marano Principato (CS)

P.Iva: 00376350781

[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)

Prot. n. 9049

Data 09/11/2023

## Relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione del Settore Economico Finanziario n. 165/488 del 22/09/2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 52.729,30
Risorse variabili	€ 3.042,00
Residui anni precedenti (eventuale)	-
<b>Totale</b>	<b>€ 55.771,30</b>

### Sezione I – Risorse stabili

Le risorse stabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
<b>Risorse stabili</b>	
Art. 79, c. 1, CCNL 2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 2018 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	€ 49.654,93
Art. 79, c. 1, CCNL 2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 2018 Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	€ 1.248,00
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 precedenti)	€ 305,37
Art. 79 c.1 lett.b) CCNL 2022. € 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)	€ 1.521,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 52.729,30</b>

### Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
<b>a) Risorse variabili soggette a limitazione</b>	
Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 2018 Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)	-
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 2018 Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	-

Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 2018 Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso	-
Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 2018 Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	-
Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 2018 Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	-
Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 2022 Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	-
Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 2018 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.	-
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>-</b>

**b) Risorse variabili non soggette a limitazione**

Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 2018 Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	-
Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 2018 Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	-
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 2018 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	-
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 2018 Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT	-
Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 2018 Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	-
Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 2018 Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c.4 del D.Lgs 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)	-
Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI	-
Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020	-
Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018 Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	-
Art. 33, c. 2, D.L. n. 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.	-
Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 2022 € 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	€ 3.042,00
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	-
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>€ 3.042,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 3.042,00</b>

<b>TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI</b>	<b>€ 55.771,30</b>
--	--------------------

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

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 52.729,30
Risorse variabili	€ 3.042,00
<b>Totale</b>	<b>€ 55.771,30</b>

**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 € 31.693,64 relative a:

Descrizione	Importo
Art. 80 c.1 CCNL 2022 Indennità di comparto	€ 6.269,58
Art. 14 CCNL 2022 Progressioni orizzontali	€ 24.650,95
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	€ 773,11
<b>Totale</b>	<b>€ 31.693,64</b>

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 € 24.077,66, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità "Condizioni di lavoro" (Art. 84 - bis CCNL 2022)	€ 4.160,00
Indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2018)	€ 516,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 84, c. 1, CCNL 2022)	€ 9.066,56
Progressione economica nella categoria (Art.14, CCNL 2022)	€ 6.150,00
Performance individuale e collettiva (Art. 80 CCNL 2022)	€ 4.185,10
<b>Totale</b>	<b>€ 24.077,66</b>

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

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 31.693,64
Somme regolate dal contratto	€ 24.077,66
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>Totale</b>	<b>€ 55.771,30</b>

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 33.216,61

Descrizione	Importo
<b>Risorse che non transitano nel fondo</b>	
Fondo lavoro straordinario (Art.14 CCNL 1999)	€ 300,00
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 32.249,01
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022	-
Quota indennità di comparto finanziata da bilancio	€ 667,60
<b>Totale</b>	<b>€ 33.216,61</b>

**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 € 52.729,30, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico, ecc.) ammontano a € 31.693,64. 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)**

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali per le ex categorie D – C e B.

**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	€ 51.942,03	€ 52.729,30	€ 787,27
Risorse variabili	-	€ 3.042,00	€ 3.042,00
Residui anni precedenti	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>€ 51.942,03</b>	<b>€ 55.771,30</b>	<b>€ 3.829,27</b>

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa, precisamente il cap. 1277, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

**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.

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

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 165/488 del 22/09/2023, è impegnato al capitolo 1277 del Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 – Anno 2023.

\*\*\*\*\*



# Comune di Marano Principato (Provincia di Cosenza)

Piazza Caduti in Guerra, 1 – 87040 Marano Principato (CS)

P.Iva: 00376350781

[www.comune.maranoprincipato.cs.it](http://www.comune.maranoprincipato.cs.it)

Prot. n. 9049

Data 09/11/2023

## Relazione illustrativa

### Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2023: <ul style="list-style-type: none"><li>- Ipotesi Economica sottoscritta il 27/10/2023 con Prot.n.8695;</li><li>- Ipotesi Normativa sottoscritta il 03/11/2023 con Prot.n.8849.</li></ul>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023 - Triennio 2023/2025.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Presidente:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rag. Emilia Molinaro, Responsabile del Settore Economico/Finanziario-Personale,</li></ul> <b>Componenti:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dott. Gianfranco Lupo, Responsabile del Settore Amministrativo/Demografico;</li><li>- Ing. Francesco Baratta, Responsabile del Settore Tecnico/Urbanistico;</li></ul> <b>Organizzazioni sindacali</b> ammesse alla contrattazione ( <i>elenco sigle</i> ): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL- CSA Firmatarie della pre-intesa ( <i>indicare le sigle firmatarie</i> ): FP CGIL – CISL FP– UIL FPL Firmatarie del contratto: .....
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il contratto integrativo utilizza le risorse decentrate anno 2023, di cui alla determinazione del Settore Economico Finanziario/Personale n. 165-488/22.09.2023, ad oggetto: “Costituzione del fondo risorse decentrate per l’anno 2023 (CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022).”, in riferimento ai seguenti istituti: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-bis CCNL 2022);</li><li>b) Indennità specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2022);</li></ul>

		<p>c) Indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2018);</p> <p>d) ex Progressione Economica Orizzontale (Art. 14 CCNL 2022);</p> <p>e) Performance individuale e organizzativa (Art. 81 CCNL 2022).</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p><i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?</i></p> <p>Si. La certificazione dell'Organo di Revisione sulla compatibilità dei costi del CCDI 2023 con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge è stata trasmessa con parere favorevole n. 50 ed acquisita in data 05/10/2023 con protocollo n. 8051.</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p><i>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....//.....</i></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Si. Il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2023 ad oggetto: "Approvazione PIAO/PEG Provvisorio 2023/2025 (Art. 169 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.) - Anno 2023 - Assegnazione Provvisoria Risorse ai Responsabili di Settore Anno 2023 - Obiettivi 2023 - Piano performance Anno 2023.", esecutiva.</p>
		<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Si. Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 11, c.2, del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 27/01/2023 ad oggetto: "Piano triennale della prevenzione corruzione e della trasparenza e integrità per il triennio 2023/2025 (PTPCT) - Approvazione - Delib. ANAC 1064/13-11-2019 e PNA 2022", esecutiva.</p>
		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Si, per quanto di competenza.</p>
<p><i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Si. La Relazione sulla Performance - Anno 2022, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 28/06/2023 ad oggetto: "Relazione sulla performance al 31.12.2022 - Approvazione - Presa atto parere Nucleo di Valutazione.", è stata validata dall'OIV in data 26/06/2023, prot. n. 5252.</p>		
<b>Eventuali osservazioni: .....//.....</b>		

## Modulo II

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:

1. Indennità condizione lavoro (art. 84-bis CCNL 2022): l'importo è di €4.160,00 per 4 unità (pari ad €4,00 al giorno);
2. Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2022): l'importo è di €9.066,56 per n°6 unità di categoria C per €1.600,00 cadauno;
3. Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 2018): l'importo è di €10,33 al giorno per un totale di €516,00;
4. Progressione economica differenziale stipendiale ex PEO: (art.14 CCNL 2022): per le categorie D, C e B nella misura del 50% degli aventi diritto, l'importo è di € 6.150,00;
5. Performance individuale e organizzativa: (art.80 CCNL 2022): La restante somma, unitamente alle eventuali economie degli altri istituti, verrà destinata per la produttività [il 70% performance collettiva e il 30% a performance individuale, di cui il 30% andrà ai dipendenti che hanno avuto una valutazione più alta (art.81 CCNL 2022)].

### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al punto A, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	€ 4.185,10
Progressioni economiche nella categoria	€ 6.150,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità - Integrazione	€ 516,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 4.160,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.066,56
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	
Indennità di funzione (Polizia locale)	
Trattamenti accessori fissati per legge	
Welfare integrativo	
Indennità per personale educativo e docente	
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
Indennità di comparto	
Altro	
<b>TOTALE</b>	<b>24.077,66</b>

### C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme contrattuali relative a precedenti contratti integrativi.

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 al personale dipendente si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 22/12/2017 successivamente modificato ed integrato con deliberazione della Giunta Comunale n° 75 del 30/05/2022 ad oggetto: *“Modifiche e Integrazioni al Sistema di misurazione e valutazione della performance (D.lgs. n.150/2009 e ss.mm) di cui alla deliberazione di G.C. n. 134/2017.”*, esecutiva).

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

Lo schema di CCDI prevede, per l'anno 2023, nuove progressioni economiche di differenziale stipendiale, ex PEO, per le categorie D, C e B nella misura del 50% degli aventi diritto.

Il regolamento per la disciplina del Sistema di valutazione per la Progressione Economica Orizzontale (PEO) - DLgs. 74/2017 e DLgs 75/2017 – è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 07/02/2018, esecutiva.

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 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 27/01/2023 ad oggetto: *“Atto di indirizzo. BP/2023-2025 - Individuazione Obiettivi ai Responsabili dei Settori per predisposizione Piani di Lavoro e lo produttività- Anno 2023.”*, esecutiva, ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente.

La Legge vigente in materia, nonché le norme del D. Lgs. 150/2009, del D. L. 78/2010 conv. in L. 122/2010 e ss.mm. e del D. Lgs. 23/2011, prevedono espressamente che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi ma che, al contrario, occorre incentivare l'utilizzo responsabile delle risorse, previa individuazione di “precisi obiettivi”, premiando il merito e l'impegno, nonché prevedere modelli organizzativi che favoriscono le responsabilizzazioni, nonché una cultura capace di favorire l'orientamento ai risultati. I “Progetti obiettivo” devono essere qualificati dalla coerenza del contenuto degli stessi con quanto previsto dall'Amministrazione comunale che indica le linee guida della propria attività nonché con gli obiettivi strategici e gestionali e con il PEG dei singoli Uffici e Servizi, ora PIAO.

La corretta attuazione del piano di lavoro e/o progetto obiettivo di produttività ed il sostanziale conseguimento degli obiettivi previsti costituisce, infatti, il presupposto logico-giuridico di una positiva valutazione di tutti i dipendenti dell'Ente, valutazione cui è connessa l'erogazione degli incentivi previsti dalla vigente normativa e dall'accordo OO.SS. e, per il personale Titolare di Elevata Qualificazione, dell'indennità di risultato, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

La Giunta Comunale, con deliberazione n.118 del 11/10/2023 ad oggetto: *“Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.”*, esecutiva, ha disposto che:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate avvenga nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;

- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, debbano essere collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione.

#### G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Alla luce di quanto sopra esposto, si rappresenta come, con il CCDI Anno 2023, l'Amministrazione miri a:

-incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale e organizzativa dei dipendenti comunali;

-migliorare la qualità dei servizi resi, remunerando le prestazioni aggiuntive, che producono benefici per l'utenza;

-rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa con più servizi, più velocità nelle risposte al cittadino, più facilitazioni per il pubblico;

-ottimizzare e migliorare il funzionamento degli uffici;

-incrementare il livello di trasparenza (D. Lgs. 33/2013e ss.mm.ii.).

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La Dotazione Organica dell'Ente, alla data odierna, è pari a n. 14 unità lavorative con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- n. 03 Funzionari Titolari di Elevata Qualificazione (ex Cat.D), di cui n. 02 full-time e n. 01 part-time a 18 h settimanali;

- n. 06 Istruttori (ex Cat.C), full-time\*

\*con determinazione del Settore Economico/Finanziario n. 297/106 del 12/06/2023 è stata disposta la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno di n. 04 dipendenti comunali ex Cat C, con decorrenza 01/07/2023;

- n. 05 Operatori Esperti (ex Cat. B), di cui n. 03 full-time e n. 02 part-time a 23 h settimanali\*

\*con determinazione n. 584/188 del 30/12/2020 si è proceduto, a seguito di atto di indirizzo del Commissario Prefettizio con i poteri della G.C. n. 1 del 18/12/2020, esecutiva, all'assunzione a tempo indeterminato e part time a 16,40 h settimanali di n. 03 lavoratori ex LSU/LPU già contrattualizzati a tempo determinato (di cui n. 01 unità collocata a riposo, per dimissioni volontarie, con determinazione n. 58/14 del 12/02/2021). Successivamente con deliberazione di G.C. n.101 del 25/07/2022, esecutiva, è stato disposto, ai sensi del D.D. 3183/24.3.2022 della Regione Calabria, l'incremento dell'orario lavorativo dei n. 02 lavoratori ex LSU/LPU attualmente in servizio, da n. 16,40 h a n. 23 h settimanali.

Nel corso dell'Anno 2023, con determinazione dirigenziale del Settore Economico/Finanziario n. 154/47 del 13/03/2023, è stato collocato a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età un dipendente comunale ex Cat. B1-B4, con decorrenza 01/05/2023.

Inoltre, questo Ente annovera nella propria Dotazione Organica, alla data odierna, il seguente personale a tempo determinato:

- N. 01 Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione, part-time a 12 h settimanali, assunto, fino al 31.12.2023, mediante l'istituto dello "scavalco di eccedenza" ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 21/12/2022;
- N. 01 Funzionario Titolare di Elevata Qualificazione, part-time a 10,44 h settimanali (temporaneamente incrementate a n. 18 h settimanali fino al 31/12/2023), assunto ai sensi dell'art'31-bis del D.L. n.152/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n.233/2021, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 30/11/2022.

L'Amministrazione comunale, nel rispetto delle norme vigenti, ha avviato la gestione associata di alcune delle funzioni fondamentali di cui alla L. 135/2012 e ss.mm. (Il Segretario Comunale è in convenzione con il Comune di Castiglione Cosentino giusta deliberazione di CC. n.29 del 28/10/2022, rettificata dalla deliberazione di CC. n.32 del 05/12/2022).

L'impegno richiesto dall'Amministrazione al personale dipendente è quello di una maggiore razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse a disposizione e di garantire efficienza nell'erogazione dei Servizi, imparzialità, correttezza amministrativa, attuazione del Piano di razionalizzazione delle spese, aumento dei sistemi informatici, partecipazione alle finalità dell'Ente, ecc..

Relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.Lgs. 36/2023, si precisa che, le stesse, fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.

Inoltre, questo Comune risulta beneficiario di un contributo forfettario di € 2.806,00 per integrazione dati elettorali in ANPR, di cui al DPCM n. 18/23, che sarà erogato, in quanto etero-finanziamento e non oggetto di CCDI, come incentivo al personale del Settore Amministrativo/Demografico impegnato nel processo di implementazione.

Dalla sottoscrizione del CCDI 2023, relativamente ai premi di produttività collegati al sistema di valutazione della prestazione, ci si attende uno sviluppo dello spirito di squadra e di attenzione di ogni singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi con conseguente aumento della produttività di tutto il personale. In proposito, è richiesta una maggiore responsabilità dei Titolari delle Posizioni Organizzative (EQ) all'uopo chiamati a controllare il personale dipendente a loro assegnato.

\*\*\*\*\*

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

Provincia di Cosenza

**ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

parere n. 53 Data 13/11/2023	<i>OGGETTO: <b>Parere sulla richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica protocollo n. 9054 del 09/11/2023, avente per oggetto “Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025 - Richiesta di parere”</b></i>
---------------------------------	--

Il sottoscritto, **Dott. Innocenzo Siciliano**, nominato Revisore Unico del Comune di Marano Principato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 12/09/2022, procede al rilascio del parere, ai sensi dell'art. 239, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, sulla richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica protocollo n. 9054 del 09/11/2023, avente per oggetto “Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025 - Richiesta di parere”;

**Vista** la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica protocollo n. 9054 del 09/11/2023, pervenuta in pari data e avente per oggetto “*Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025 - Richiesta di parere*”;

**Dato atto che**

- La Giunta Comunale ha costituito, con deliberazione n. 08 del 05.11.2021, esecutiva, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative e, con deliberazione n. 118 del 11.10.2023, esecutiva, ha approvato le linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica.
- A conclusione del processo di contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, riunitesi nei giorni 27.10.2023 e 03.11.2023, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI normativa per il triennio 2023/2025 – Prot.n. 8849/03.11.2023 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 - Prot.n. 8695/27.10.2023.

**Viste** la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria – Prot.n. 9049/09.11.2023;

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 07/08/2023 ad oggetto: “*Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 - Anno 2023 (Art. 151, D.Lgs. n. 267/2000 e Art. 10, D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.)*”, esecutiva;

**Visto** il Regolamento di Contabilità Armonizzato, approvato con deliberazione consiliare n. 29 del

29/07/2016, esecutiva, e modificato con deliberazione consiliare n. 28 del 22/11/2018;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;

**Visti** gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;

**Visto** il CCNL 16 novembre 2022;

### **Premesso**

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di Revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che, come risulta dalla determinazione del Responsabile del Settore Economico/Finanziario n. 165-488 del 22/09/2023, il fondo delle risorse decentrate è costituito e destinato come previsto dagli articoli 79 e 80 del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) che le risorse decentrate sono previste nel capitolo 1277 del bilancio di previsione finanziario 2023/2025;

### **Rilevato**

- a) che permangono sia l'equilibrio economico sia il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

### **Verificato nel dettaglio**

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, così come certificato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario con determinazione n. 165-488/22/09/2023 di quantificazione del fondo risorse decentrate;

- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

### **Raccomanda**

- la corresponsione degli emolumenti accessori solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati per come stabilito dalla vigente normativa e dall'accordo giuridico decentrato e con verifica che le condizioni ricorrano effettivamente;
- il rispetto del principio di corrispettività di cui all'art. 7, co.5, d.Lgs. 165/2001 secondo cui "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- la contabilizzazione della spesa in base a quanto previsto al p.to 5.2 dell'allegato 4/2 del d.lgs. 118/2011;

tutto ciò premesso,

### **Attesta**

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge,

e pertanto,

**esprime parere favorevole,**

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, sulla richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica protocollo n. 9054 del 09/11/2023, pervenuta in pari data e avente per oggetto "*Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025 – richiesta parere*", come di seguito previsto: Incentivo *performance* individuale e collettiva € 4.185,10; Progressioni economiche nella categoria € 6.150,00; Indennità di reperibilità - Integrazione € 516,00; Indennità "Condizioni di lavoro" € 4.160,00; Indennità per specifiche responsabilità € 9.066,56 per un totale di euro 24.077,66.

Corigliano-Rossano, li 13/11/2023

L'Organo di Revisione economica-finanziaria

Dott. Innocenzo Siciliano

**Firmato digitalmente da: SICILIANO INNOCENZO**  
**Data: 13/11/2023 12:48:25**



# COMUNE DI MARANO PRINCIPATO

PROVINCIA DI COSENZA

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

<b>N. 131</b>  <b>Data:</b> 13/11/2023	<b>OGGETTO:</b> <b>Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 - 2025.</b>
--	---

L'anno duemilaventitre il giorno tredici del mese di novembre alle ore quindici e minuti quaranta nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1. SALERNO Giuseppe	Sindaco	Sì
2. BILOTTO Angelo Roberto	Vice Sindaco	Sì
3. MUTO Francesco	Assessore	Sì
4. MOLINARO Amalia Gilda	Assessore	Sì
5. RUFFOLO Giulia	Assessore	Sì
Totale Presenti:		5
Totale Assenti:		0

Il Sindaco SALERNO Giuseppe, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr.ssa Daniela MUNGO.

## LA GIUNTA COMUNALE

Relazione al Sindaco e dà lettura della proposta di deliberazione n. 139 del 13/11/2023

**Vista** la deliberazione di GC n. 8 del 05/11/2021 ad oggetto: "*Preso atto della composizione della delegazione trattante. CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018.*", esecutiva;

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 118 del 11/10/2023 ad oggetto: "*Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - Parte normativa 2023/2025 e parte economica 2023.*", esecutiva;

**Dato atto** che, a conclusione del processo di contrattazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, riunitesi nei giorni 27/10/2023 e 03/11/2023, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI normativa per il triennio 2023/2025 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 giusti verbali prot. n. 8849 del 03/11/2023 e Prot. n. 8695 del 27/10/2023;

**Dato atto che**, con nota protocollo n. 9054 del 09/11/2023, è stato chiesto all'organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025 – Anno 2023 e che tale organo ha espresso parere favorevole attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI, giusto parere favorevole n. 53 del 13/11/2023, acquisito in pari data al prot. di questo Comune al n. 9144;

**Ritenuto** di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 – 2025 – Anno 2023;

**Visto** il parere favorevole sulla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00 e ss.mm., del Responsabile del Settore Economico/Finanziario, attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 e il parere favorevole sulla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico/Finanziario;

**Visto** il parere favorevole dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria n. 53 del 13/11/2023 acquisito al ns. prot. il 13/11/2023 al n. 9144;

**Visto** il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 28/2011, esecutiva, modificato con deliberazione di G.C. n. 70/2014 e n. 18/2016, esecutive;

**Visto** il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;

**Visto** il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 07/08/2023 ad oggetto: "*Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 - Anno 2023 (Art. 151, D.Lgs. n. 267/2000 e Art. 10, D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.)*", esecutiva;

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 07/08/2023 ad oggetto: "*Approvazione Piano Esecutivo di Gestione - PEG Definitivo- 2023/2025 - Anno 2023 - Assegnazione ai Titolari di E.Q., ai sensi dell'art.169 del TUEL.*", esecutiva;

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 07/08/2023 ad oggetto: "*Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Triennio 2023 - 2025 - Anno 2023.-*", esecutiva;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;

**Visti** gli atti d'ufficio;

Per tutto quanto sopra esposto,

Con voti favorevoli ed unanimi espressi per alzata di mano

## **DELIBERA**

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 1. Di autorizzare** il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 – 2025 - Anno 2023, sulla base della preintesa di cui al verbale OO.SS. prot. n. 8695 del 27/10/2023 e prot. n. 8849 del 03/11/2023, All. A;
- 2. Di precisare** che, per quanto concerne la performance individuale, per come previsto dal CCNL sulla scorta delle previsioni del D.Lgs. n.75/2017, si dovrà tener conto dell'obbligo di incentivare una quota limitata di dipendenti, stabilita dal CCDI, con una somma aggiuntiva fissata dal CCDI, non inferiore al 30% rispetto alla incentivazione media pro capite dei dipendenti;
- 3. Di dare atto** che il contratto decentrato, di cui si autorizza la sottoscrizione, non comporta impegni eccedenti le disponibilità finanziarie definite dal CCNL e regolarmente previste nei rispettivi bilanci di previsione di competenza;
- 4. Di trasmettere**, a norma del CCNL, all'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni e al CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, la seguente documentazione:
  - a) Copia del CCDI 2023/2025 – Anno 2023;
  - b) Certificazione positiva del Revisore dei Conti;
  - c) Copia della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023/2025 adottata dalla Giunta Comunale;
  - d) Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria per l'anno 2023 prot. 9049 del 09/11/2023;
- 5. Di trasmettere** copia del presente atto alle RR.SS.UU. e OO.SS.;
- 6. Di rimettere** la presente deliberazione al Responsabile Settore Economico/Finanziario, al Revisore dei Conti, al Nucleo di valutazione e controllo Interno di Gestione, ognuno per i provvedimenti di competenza;
- 7. Di pubblicare** l'atto sul Sito Web comunale Sez. "Amministrazione Trasparente" – Sezione Personale – Contrattazione Integrativa;
- 8. Di dare comunicazione** della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari e Prefettura;
- 9. Di rendere** l'atto deliberativo immediatamente esecutivo ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

## PARERI SULLA DELIBERA

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 i pareri di cui al seguente prospetto:

### IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

In ordine alla regolarità tecnico e contabile esprime  
parere:

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE

F.to: **Rag. Emilia MOLINARO**

Data 13/11/2023

Letto, approvato e sottoscritto  
Il Sindaco  
F.to: SALERNO Giuseppe

Il Segretario Comunale  
F.to: Dr.ssa Daniela MUNGO

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione il 17/11/2023:

- E' stata affissa in copia all'Albo Pretorio per rimanervi per 15 giorni consecutivi (Art. 124, comma 1, D.lgs. n. 267/2000),
- E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari (Art. 125 D.lgs. n. 267/2000).  
Prot. N. 9294 del 17-nov-2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
F.to: Dr. Gianfranco LUPO

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 13-nov-2023 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione diviene esecutiva dopo trascorsi i 10 giorni di pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

MARANO PRINCIPATO, lì 17/11/2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
F.to: Dr. Gianfranco LUPO

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Marano Principato, lì 17/11/2023

Il Responsabile del Settore Amministrativo  
Dr. Gianfranco LUPO

L'addetto alla pubblicazione attesta che la presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio dal 17/11/2023 al 02/12/2023

N. 1012 del Registro Pubblicazioni

L'addetto alla pubblicazione  
F.to: F. RUFFOLO