



REGIONE SICILIANA
COMUNE DI CAMPOFELICE DI ROCCELLA
- Città Metropolitana di Palermo -

Fondo di miglioramento dell'efficienza dei servizi – CDI parte economica anno 2023,

Premesso che:

il Responsabile dell'Area Finanziaria ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, con propria determinazione n. 517 del 29/12/2023, R.G. n. 1236 del 30.12.2023, secondo la previsione di bilancio di € 91.083,25, di cui: parte stabile euro 76.191,09; parte variabile €14.892,16, dando atto che la quantificazione totale delle risorse decentrate, stabili e variabili, nonché delle risorse destinate agli incarichi di elevate qualificazioni, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio determinato per l'anno 2016;

con la citata determinazione:

- si dà atto che il Fondo 2023 non supera l'importo del 2016 ai sensi dell'art. 23, co, 2, D.Lgs 25 Maggio 2017, n. 75, ad eccezione della somma di € 84,50 per ciascun dipendente destinataria del CCNL in servizio al 31/12/2018 e con decorrenza dal 1/1/2021, per cui le quote 2021e 2022 vengono stanziare una tantum tra le risorse variabili, mentre la quota di competenza 2023 viene inserita in parte variabile;
- sul bilancio di previsione 2023/2025, - esercizio 2023 è stato previsto un importo, relativo al fondo delle risorse decentrate di € 95.000,00, al netto degli utilizzi aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali); su tale somma è stato già impegnato l'importo di € 3.916,75 per prestazioni lavoro straordinario; le risorse disponibili per la contrattazione sono state ridotte di € 34.621,24 per garantire la spesa nei limiti delle risorse previste e impegnate in bilancio.

Sul suddetto Fondo è stato acquisito il parere dell'Organo di revisione contabile giusta il verbale n. 3 del 30/01/2024, acquisito al prot. 2143 stessa data, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001:.

Il Collegio dà atto che le risorse disponibili per la contrattazione ammontano ad € 91.083,25 di cui € 76.191,09 risorse stabili ed € 14.892,16 per risorse variabili. Cita quindi il punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011 secondo il quale alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa

confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Attesta quindi la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa del personale del Comune di Campofelice di Roccella per l'anno 2023, con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ex art. 40-bis co 1 D. Lgs. 165/2001

Visti:

l'art. 67 del CCNL 21/05/2018 a norma del quale: *1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;*

l'art. 79 del CCNL 16/11/2022 "Fondo risorse decentrate: costituzione";

Ritenuto dover provvedere in ordine alla destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 con particolare riferimento agli indirizzi relativi alla performance;

Visto l'allegato "A" e l'allegato "B" della Determinazione n. 517 del 29/12/2023;

Visto il prospetto trasmesso via email in data 06/06/2024 dalla Responsabile del 1° Settore, a consuntivo dell'attività svolta dal personale dipendente:

RIEPILOGO

2023

PROSPETTO INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO RISCHIO E FRONT OFFICE	€ 5.432,00
INDENNITA' RISCHIO	€ 992,00
INDENNITA' TURNO	€ 6.819,53
LAVORO FESTIVO	€ 187,84
MANEGGIO VALORI	€ 864,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 13.000,00
NOC	€ 8.609,46
REPERIBILITA' POLIZIA MUNICIPALE	€ 3.081,21
REPERIBILITA' STATO CIVILE	€ 103,20
SERVIZIO ESTERNO	€ 1.480,00
PERFORMANCE	€ 42.785,00
SOMMANO	€ 83.354,24

Rilevato che per l'anno 2023, in mancanza del CDI scaturente dal CCNL 16/11/2022, questo Ente potrà applicare il CDI approvato nel 2019 per il periodo precedente, come da art. 8, comma 8 del CCNL 16/11/2022 a norma del quale: *8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.*

Dato Atto che:

1) **L'indennità condizioni di lavoro** è destinata a chi svolge l'attività in condizioni disagiate, esposte a rischio per la salute, implicanti il maneggio valori (art. 70 bis C.C.N.L. 21/05/2018 – da euro 1,00 a € 10,00/giorno –). Art. 13 CDI;

a) I lavoratori esposti a rischio sono rappresentati dalle seguenti categorie di operatori interni ed esterni: Vigili, operai,

b) Indennità per maneggio valori

Tale indennità viene prevista per l'Economo comunale, per il personale dei Servizi demografici

2) Indennità per servizio esterno (art. 56-quinquies)

Vigili; addetto al protocollo; messo notificatore

3) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018 – massimo € 350,00/annuo/cadauno – € 350,00/annuo/cadauno);

Tale indennità viene riconosciuta ai lavoratori per compensare specifiche responsabilità attribuite con atto formale, Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile, Elettorale,

4) Compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018 - da stabilire sino ad un massimo di euro 3.000,00; art. 9 CDI 2019/2021)

L'assegnazione va effettuata sulla base di specifico provvedimento di assegnazione in via preventiva. La liquidazione segue alla valutazione del risultato e della performance. Art. 15 CDI.

L'ARAN in relazione all'istituto delle indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL del 1999 aveva affermato in via di principio che deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza; l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo; anche con riferimento all'indennità in oggetto, si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

Con riguardo all'istituto delle **specifiche responsabilità**, si evidenzia:

l'istituto è, oggi, disciplinato dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 ad oggetto "Indennità per specifiche responsabilità", secondo cui "1. *Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, 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...omissis*"; Trattasi di una indennità diretta a remunerare l'assunzione di particolari responsabilità da parte di personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di EQ (ovvero delle precedenti posizioni organizzative).

La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa necessaria adozione di formale atto di conferimento dell'incarico, requisito indispensabile per il riconoscimento della relativa indennità,

comportante l'assunzione diretta di una particolare responsabilità dell'attività lavorativa collegata ad un raggiungimento di un risultato.

L'adozione dell'atto di incarico è di competenza del responsabile/dirigente di appartenenza del dipendente, e dovrà specificare le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità con indicazione della decorrenza del conferimento.

L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.

Si prevede la spesa di € 13.000,00

5) Indennità di funzione polizia municipale (art. 56 sexies C.C.N.L. 21/05/2018)

6) Performance

50% performance organizzativa

50% performance individuale

L'importo assegnato alla performance deve intendersi quale limite massimo risultante dalla differenza tra le risorse complessive e quelle da assegnare agli istituti obbligatori essendo evidente che l'indennità da performance deve necessariamente soggiacere alla valutazione dei competenti organi. Va opportunamente, al riguardo, evidenziato che la performance si distingue in performance organizzativa e performance individuale.

La performance organizzativa guarda ai risultati conseguiti dall'organizzazione nel suo complesso (macrostruttura). La performance individuale è relativa all'apporto che ciascuna unità di personale è riuscita a dare alla struttura cui appartiene nella realizzazione degli obiettivi prefissati.

La rendicontazione dell'attività svolta da parte del personale è una delle innovazioni più significative scaturite dalle riforme normative sul pubblico impiego approfondite successivamente dalla c.d. riforma "*Brunetta*" trasfusa nel Decreto Legislativo n. 150/2009. I successivi sviluppi hanno ulteriormente ribadito l'importanza della rendicontazione e della valutazione.

In tale contesto, gli aspetti che rilevano sono l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione del risultato conseguito. La produttività non può quindi prescindere dalla valutazione e dalla ponderazione dell'attività svolta dal personale che ha partecipato alla realizzazione degli obiettivi.

Il riferimento da tenere in considerazione è da individuare nei documenti di programmazione del Comune e, in particolare, nel Bilancio, nel PEG e nel PDO 2023/2025.

Dato altresì atto che la normativa di riferimento è il D.Lgs. 165/2001

Art. 40, co. 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, *destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati* ai sensi dell'articolo 45, comma 3. *La predetta quota e' collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. ((La contrattazione collettiva integrativa))* si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Art. 45

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio ((fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1,)) e' definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il CCNL applicabile.

Il Fondo Straordinario è pari ad € 3.916,75//

Ciò posto, si dà atto:

il Fondo disponibile anno 2023 risultante dalla costituzione con determinazione n. 517 del 29/12/2023 secondo la previsione di bilancio è pari ad € 91.083,25, di cui:

Parte stabile: € 76.191,09

Parte variabile: € 14.892,16

Economie residue: € 7.729,01,

le economie confluiranno nella performance previa la valutazione obbligatoria;

Sulla presente si registra l'accordo della Parte Pubblica e della RSU presente nella seduta di contrattazione decentrata del 29/10/2024, con riserva di proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo con le Parti Sindacali.

Si allega il dettaglio degli istituti obbligatori predisposto dal responsabile del I Settore, Dr.ssa Serena Scimeca, in cui è incardinato il servizio del personale.

Parte Pubblica

OO.SS.

R.S.U.