



Comune di S. Agata Militello

Città Metropolitana di Messina

Partita Iva 00474710837
Codice Fiscale 84000470835

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 29/12/2022 CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2022 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

L'anno duemilaventidue, il giorno 29, del mese di dicembre, alle ore 16:30 e ss, sono presenti presso la sede del Comune di Sant'Agata di Militello, giusta convocazione prot. n. 43841 del 23.12.2022, i Sigg.ri:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

-MARIA GABRIELLA CRIMI – Segretario Generale -Presidente
-GIOVANNI AMANTEA - Responsabile Area V - Componente

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

-FERNANDO STAZZONE -CSA Regioni Autonomie Locali (RAPPRESENTATE TERRITORIALE E/O DELEGATO)
-SEBASTIANO NOTO - FP-CGIL (RAPPRESENTATE TERRITORIALE)

R.S.U.

- CASTRIGIANO DOMENICO
-GUMINA CALOGERO
-STAZZONE FERNANDO
-SINDONI IGNAZIO
-GIGLIO MARIA ANGELA

Premesso che

-le parti nella riunione del 19.12.2022 hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCDI) per l'anno 2022;
- con Delibera di Giunta Comunale n. 147 del 23.12.2022, è stata autorizzata la stipula definitiva del CCDI anno 2022, secondo quanto concordato nella superiore preintesa:

Preso atto dei seguenti atti allegati al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

- 1) Relazione Illustrativa Tecnico e Finanziaria;
- 2) Parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. 40 del 23.12.2022;

Tutto ciò premesso le parti convengono e stipulano quanto di seguito

1) di modificare l'art. 22 della piattaforma normativa del Comune di Sant'Agata Di Militello 2020-2022 come segue:

"Art. 22 - Progressione Economica-Criteri e procedure

1. Le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. n. 150/2009,

Handwritten signature

sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle direttive della Giunta Comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato in forza all'ente ed inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 della legge regionale n. 5/2014, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti, Amministrazioni e Aziende; in quest'ultimo caso il titolare di posizione organizzativa in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.

5. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B, C e D.

6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente.

7. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli articoli 60 e 61 del CCNL-Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

8. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.

9. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 punti ed è calcolato per 50 punti come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

10. Gli ulteriori 50 punti, ai fini della graduatoria si attribuiranno sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

a) esperienza maturata, intesa come sviluppo e miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, max punti 35:

b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 15.

11. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della valutazione effettuata dal Responsabile di Area per i dipendenti, o in caso di mobilità interna negli ultimi cinque anni di concerto dai Responsabili di Area e dal Segretario Generale, sentito il Sindaco ed il Nucleo di Valutazione, per i Responsabili di Area, relativa allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, secondo la seguente valutazione punteggio: **insufficiente 0 - sufficiente da 1 a 10 - media dal 11 a 20 - ottima dal 21 al 35;**

12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
- 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
- 5 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni con valutazione finale positiva;
- 10 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

13. A parità di punteggio si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessiva e, a parità di anzianità di servizio, della maggiore età.

14. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato l'Ufficio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di

Così fatto

M. F. U. P. S. L. S.

Di

44

riferimento sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

15. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

16. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti all'indirizzo di posta elettronica comunicato da parte del Responsabile dell'Area nella quale è incardinato l'Ufficio del personale e diventa definitiva dopo 7 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio personale entro detto termine (7 gg.). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area in cui è incardinato l'Ufficio del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente, o al suo sostituto nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

17. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

18. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 35% dei dipendenti in servizio appartenenti a ciascuna categoria con arrotondamento all'unità superiore in caso di scarti decimali, elevabile fino al 50% qualora ne ricorrano le condizioni normative.

19. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente nella categoria di appartenenza."

Successivamente si procede all'approvazione del seguente prospetto:

Importo da destinare agli istituti fissi e ricorrenti:

Maggiorazione lavoro festivo VV.UU.	€ 8.850,00
Reperibilità VV.UU.	€ 7.810,00
Turnazione VV.UU.	€ 21.120,00
Turnazione cimitero	€ 4.160,00
Turnazione servizio idrico	€ 4.110,00
Reperibilità stato civile	€ 1.000,00
Reperibilità protezione civile	€ 750,00
Indennità asilo nido	€ 5.000,00
TOTALE	€ 52.800,00

Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL 21/05/2018 -Art. 12 CCDI 2020-2022 parte normativa

TOTALE € 40.000,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

L'importo da corrispondere per i singoli istituti di cui alla superiore indennità viene determinato in conformità a quanto statuito nel contratto collettivo integrativo siglato per l'anno 2020 fermo restando che "... i suddetti importi dovranno essere riproporzionati sulla base delle disponibilità dello stanziamento annuale per lo specifico istituto contrattuale, salvo l'importo minimo previsto dal contratto..".

Indennità Specifiche Responsabilità - art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Art. 13 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 4.000,00 - conforme atto di indirizzo

In applicazione dell'art. 13, comma 5, si prende atto della conferenza dei responsabili di Area del 06.12.2022, giusto prot. n. 42127/2022, per cui la superiore indennità viene riconosciuta alle seguenti figure:

a) Coordinatrice – pro tempore dell'asilo nido comunale

Handwritten signatures and initials on the right margin:
- Top: A signature in black ink.
- Middle: A signature in black ink.
- Bottom: A signature in blue ink.

b) Responsabile del servizio di protezione civile

La misura dell'indennità dovrà essere graduata, nel rispetto di quanto fissato dal succitato articolo, dai Responsabili di Area in cui sono incardinate le superiori unità.

Indennità Specifiche Responsabilità - art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018 - Art. 14 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 4.200,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

Indennità di funzione di Polizia Locale - art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 - Art. 15 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 2.000,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

Il Rappresentante Territoriale Noto chiede un incremento di € 8.000,00.

Si concorda che le ulteriori somme richieste verranno liquidati in favore di tutti gli agenti di polizia locale solo all'esito delle verifiche della sussistenza degli atti in conformità a quanto disposto nella piattaforma normativa in essere nell'Ente.

Indennità di servizio esterno di Polizia Locale - art. 56-quinquies CCNL - 21/05/2018 - Art. 16 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 4.500,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

Progressioni economiche - art. 16 CCNL - 21/05/2018 - Art. 22 CCDI 2020-2022 parte normativa, come sopra modificato

TOTALE € 55.000,00

Il superiore importo copre le progressioni economiche nella misura del 50% degli aventi diritto con decorrenza degli effetti economici a far data dal 01 Gennaio 2022..

Il predetto importo sarà proporzionalmente aumentato e/o ridotto in caso di diverso orientamento della Sezione Regionale di Controllo della Regione Sicilia cui è stata inoltrata richiesta di parere giusto prot. 42234/2022, e del parere dell'ARAN circa l'ammissibilità alla partecipazione delle unità di personale collocate in quiescenza nell'anno 2022.

Le eventuali economie andranno ad incrementare la produttività dell'anno 2022.

TOTALE FONDO DA CONTRATTARE € 172.506,00

TOTALE ISTITUTI SOPRA INDICATI € 162.500,00

Alla produttività da ripartire ai sensi dell'art. 19, del CCDI 2020-2022 parte normativa, si destina la residua somma di € 10.006,00, tenendo conto, in aumento o in diminuzione, di quanto precisato sui punti relativi all'Indennità di funzione di Polizia Locale ed alle Progressioni economiche, ed a cui si sommano le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del fondo 2021.

Alle ore 16:30, si prende atto che le parti presenti, fatto salvo per la RSU GUMINA limitatamente alla quota da destinare per le progressioni economiche, concordano con quanto sopra ed il Delegato territoriale RSU Stazzone Fernando dichiara di sottoscrivere il CCDI e successivamente abbandona la seduta.

In merito alle progressioni economiche si riporta la dichiarazione della RSU GUMINA "La CISL non concorda sul parere vincolante della Corte dei Conti in quanto in tutta la provincia di Messina, compresa la Città Metropolitana, è stato concordato fra tutti i sindacati la chiusura della trattativa con 50 più 50 degli aventi diritto, per cui l'amministrazione deve rivedere il da farsi non considerando il parere non vincolante della Corte dei Conti. Infatti la Città di Messina nel 2020 ha fatto le progressioni 50 più 50 degli aventi diritto, avendo ricevuto, nel 2022, la premialità di 700 mila euro da parte della Regione Siciliana come comune virtuoso e avendo approvato il piano di riequilibrio nell'anno 2022 da parte della Corte dei Conti, tenendo conto anche delle progressioni orizzontali fatti nel 2020, firmate da tutti i sindacati. Per cui a S Agata vi è un'anomalia nel firmare il contratto 50 più 50 rispetto a tutta la provincia di Messina, compresa la Città Metropolitana. La CISL ritiene che l'amministrazione valuti tutto questo in quanto la stessa ritiene

che non valutandola, vi è da parte dell'amministrazione una presa di posizione contro la CISL. Se tutto questo non verrà valutato la CISL agirà anche con gli organi giudiziari. Invita i responsabili di AREA di redigere le valutazioni sulla professionalità in modo corretto rispetto alla storia di questo comuni. Per quanto riguarda le predette valutazione chiede all'Amministrazione di vigilare sui Responsabili di AREA, come non è stato fatto per le valutazioni per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, in cui si registrano della anomalie da parte dei responsabili di AREA per cui la CISL se non verranno fatte a regola d'arte adirà le vie legali. Invita l'Amministrazione a prevedere un piano quadriennale delle progressioni economiche ”

Il Rappresentante Fp CGIL dichiara di sottoscrivere l'ipotesi, definita in data 19 12 2022 e sopra riportata, e si allontana per impegni sindacali in altri comuni.

La RSU Castrogiano produce la dichiarazione della RSU -CGIL Nobile Laura che si allega.
La CISL ritiene che vi è un incongruenza fra il Segretario Noto e la Rappresentante RSU CGIL Nobile Laura in quanto l'allegato è concorde alla CISL sulle progressioni orizzontali.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

MARIA GABRIELLA CRIMI – Segretario Generale -Presidente *Maria Gabriella Crimi*

GIOVANNI AMANTEA - Responsabile Area V – Componente *Giovanni Amantea*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

SEBASTINO NOTO - FP-CGIL (RAPPRESENTATE TERRITORIALE) *S. Noto*

R.S.U.

CASTRIGIANO DOMENICO *Castrogiano Domenico*

GUMINA CALOGERO *Gumina Calogero*

SINDONI IGNAZIO *Sindoni Ignazio*

GIGLIO MARIA ANGELA *Giglio Maria Angela*

Alla Delegazione trattante
Comune di Sant'Agata di Militello

Oggetto: Delegazione trattante del 29.12.2022 alle ore 16,30 – Presa a verbale di Dichiarazione

La sottoscritta Nobile Laura, nella qualità di componente R.S.U. del Comune di Sant'Agata di Militello, non potendo partecipare alla delegazione in oggetto per motivi personali,

C H I E D E

Di aggiungere la dichiarazione che segue, alla redazione dell'accordo definitivo relativo al CCDI 2022:

- Relativamente alla percentuale di progressione orizzontale, si preveda una quota del 50% degli aventi diritto per ciascun anno 2022 /2023/2024;
- Relativamente all'art. 30, comma 5, lett.d) del 16.11.2022, applicabile dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, fermo restando la maggiorazione oraria del 100%, si aggiunga: "**A scelta del dipendente, potrà chiedere in alternativa alla corresponsione della maggiorazione del 100% della turnazione, il giorno di riposo compensativo**".

Si chiede inoltre alla Parte Pubblica di attivarsi in merito a chiarimento relativo alla giornata lavorativa in giorno festivo infrasettimanale, in quanto sebbene il contratto preveda la maggiorazione del 100% della turnazione, non si comprende se a questa debba essere aggiunta la corresponsione della giornata lavorativa festiva; Quanto sopra, al fine di evitare discriminazione tra i dipendenti dell'Ente, che non lavorano in tali giornate, in quanto festive (tutte le buste paghe dei dipendenti a tempo indeterminato, si calcolano su 26 giorni lavorativi).

Sant'Agata di Militello, 29.12.2022

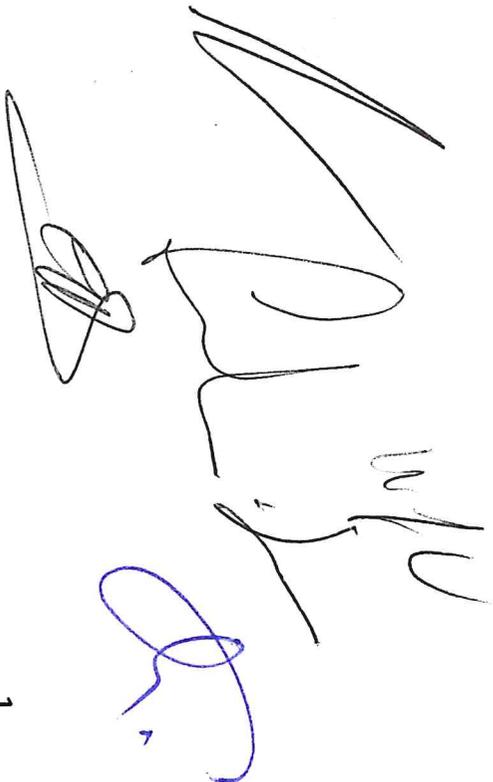
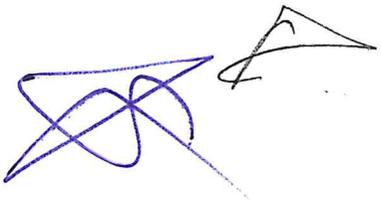
Si allega copia documento di riconoscimento.

Componente R.S.U.

Laura Nobile

**COMUNE DI SANT'AGATA DI MILITELLO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**



PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza		01 gennaio al 31 dicembre 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dssa Maria Gabriella Crimi , Segretario Generale, Presidente Ing. Giovanni Amantea Responsabile di area
Soggetti destinatari		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione Componenti delle R.S.U. CASTRIGIANO DOMENICO GUMINA CALOGERO STAZZONE FERNANDO FERRETTA ANTONINO SINDONI IGNAZIO NOBILE LAURA GIGLIO MARIA ANGELA OO.SS. Territoriali CGIL/FP – CISL/FPS – UIL/FPL-CSA
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		Personale non dirigente a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla		Intervento dell'Organo di controllo Interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo Interno alla Relazione illustrativa. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data. Verbale n 17 del 21.06.2022 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.

Eventuali osservazioni	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?
		<p>Si, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 15.09.2022</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, con deliberazione della Giunta Comunale n.35 del 28.04.2022 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2022/2024</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si.L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni previste per legge</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La parti pubblica illustra il contenuto della Delibera di Giunta Comunale n. 137 del 12.12.2022 , avente ad oggetto: "Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 e nomina componenti Parte Pubblica".

La parte pubblica in conformità alle direttive sopra citate, e riportandosi alle motivazioni di cui al superiore atto deliberativo, propone di modificare l'art. 22 della piattaforma normativa del Comune di Sant'Agata Di Militello 2020-2022 così come di seguito:

"Art. 22 - Progressione Economica-Criteri e procedure

1. Le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati rilevati dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle direttive della Giunta Comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Partecipo alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato in forza all'ente ed inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 della legge regionale n. 5/2014 , in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti, Amministrazioni e Aziende; in quest'ultimo caso il titolare di posizione organizzativa in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.
5. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle categorie A, B, C e D.
6. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (improvero scritto) nel biennio precedente.
7. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli articoli 60 e 61 del CCNI-Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.
8. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.
9. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 punti ed è calcolato per 50 punti come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
10. Gli ulteriori 50 punti, ai fini della graduatoria si attribuiranno sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:
- a) esperienza maturata, intesa come sviluppo e miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, max punti 35:
- b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 15.
11. Al fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della valutazione effettuata dal Responsabile di Area per i dipendenti, o in caso di mobilità interna negli ultimi cinque anni di concerto dai Responsabili di Area e dal Segretario Generale, sentito il Sindaco ed il Nucleo di Valutazione, per i Responsabili di Area, relativa allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, secondo la seguente valutazione **punteggio: insufficiente 0 - sufficiente da 1 a 10 - media dal 11 a 20 - ottima dal 21 al 35:**
12. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:
- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni con valutazione finale positiva;
 - 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni con valutazione finale positiva;
 - 5 punti per corsi di durata superiori a 4 giorni con valutazione finale positiva;
 - 10 punti per corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.
13. A parità di punteggio si terrà conto della maggiore anzianità di servizio complessiva e, a parità di anzianità di servizio, della maggiore età.
14. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato l'Ufficio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento sulla scorta delle risorse allo scopo destinate. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

15. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

16. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti all'indirizzo di posta elettronica comunicata da parte del Responsabile dell'Area nella quale è incaricato l'Ufficio del personale e diventa definitiva dopo 7 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio personale entro detto termine (7 gg.). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area in cui è incaricato l'Ufficio del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente, o al suo sostituto nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

17. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

18. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 35% dei dipendenti in servizio appartenenti a ciascuna categoria con arrotondamento all'unità superiore in caso di scarti decimali, elevabile fino al 50% qualora ne ricorrano le condizioni normative.

19. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo Ente nella categoria di appartenenza."

La parte sindacale dichiara di accettare la modifica proposta.

La parte pubblica propone di avviare le progressioni economiche per l'anno 2022, qualora il contratto decentrato venga sottoscritto entro e non oltre il 31.12.2022, nella misura del 50% dei dipendenti, in servizio alla data di sottoscrizione della contrattazione decentrata, aventi diritto e partecipanti alla procedura, fatto salvo diverso orientamento della Sezione Regionale di Controllo della Regione Sicilia cui è stata inoltrata richiesta di parere giusto prot. n. 42234/2022, con decorrenza degli effetti economici a far data dal 01 Gennaio 2022 in conformità al parere ARAN RAL CFL 69.

Interviene il Rappresentante Territoriale CGIL. Noto il quale dichiara di essere d'accordo con la decorrenza delle progressioni economiche a far data dal 01 gennaio 2022, atteso che il CCNL 2018-2020, siglato in data 21 Maggio 2018, prevede che le progressioni economiche decorrano dalla data del 1 gennaio dell'anno in cui viene siglato il CCDI con il quale si adottata la decisione di avviare le progressioni economiche.

Il Sig. Noto chiede che partecipino alla progressione i dipendenti in servizio alla data del 01 gennaio 2022 affinché possano presentare istanza di partecipazione anche i dipendenti collocati in quiescenza nell'anno 2022.

Interviene la RSU Sig. Gumina che chiede che le progressioni orizzontali vengano avviate senza tenere conto del parere non vincolante dalla Corte dei Conti e che si proceda con un programma triennale che preveda una quota del 50% degli aventi diritto per ciascun anno (2022-2023-2024) e precisa che nei comuni limitrofi, come il comune di Messina, la quota è stata fissata al 50%. Lo stesso continua dichiarando di essere contrario alla partecipazione dei pensionati alla progressioni economiche atteso che le stesse non possono decorrere retroattivamente.

Sul punto interviene il Rappresentante Territoriale CISL Mobilia il rileva che l'art. 16, del CCNL del 21 maggio 2018 fa riferimento ad una quota limitata di dipendenti e che la Ragioneria Generale dello Stato ed il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno chiarito che la quota limitata corrisponde al 50% degli aventi diritto di ciascun anno. Lo stesso aggiunge che la Sentenza

della Corte dei Conti Lombardia 288/2020 che ha affermato che le progressioni economiche si ritengono legittime se riferite al 35% dei dipendenti in servizio fa riferimento ad un caso specifico e pertanto non applicabile al Comune di S Agata di Militello.

La parte pubblica in ordine alle richieste della parte sindacale rappresenta che la previsione della decorrenza delle progressioni economiche a far data dal 01 gennaio 2022 è conforme all'orientamento ARAN CFL 69. In merito alla partecipazione dei pensionati alla progressioni economiche rileva che il CCNL - comparto funzioni locali - nulla prevede a riguardo e pertanto, al fine di non incorrere in responsabilità amministrativo contabili, si riserva di chiedere un parere all'ARAN, conseguentemente i predetti soggetti saranno ammessi alla procedura con riserva nelle more dell'acquisizione del parere.

La parte pubblica fa presente che a tal fine si devono prevedere risorse aggiuntive rispetto alla previsione di € 55.000,00 che saranno stimate dall'ufficio personale e decurtate dal budget da destinare alla produttività.

La RSU Gumina, prende atto dell'orientamento ARAN CFL 69 e concorda con la richiesta di parere in ordine alla possibilità di partecipazione alle progressioni del personale collocato in quiescenza nell'anno 2022.

Alle ore 12:30 la RSU Ferretta Antonino, afferma di non avere nulla da dichiarare ed abbandona la seduta.

La parte pubblica, in ordine alla percentuale di partecipazione dichiara che la volontà dell'amministrazione è quella di far partecipare il 50% dei dipendenti ma al fine di evitare responsabilità amministrativo contabili subordina la decisione all'orientamento della Sezione Regionale di Controllo della Regione Sicilia, cui è stata inoltrata richiesta di parere giusto prot. n. 42234/2022, sottolineando che la Sentenza cui si riferisce il Sig. Mobilia è stata pronunciata successivamente all'orientamento della funzione pubblica e pur riferendosi ad un caso specifico costituisce un orientamento giurisprudenziale in ordine alla misura di "quota limitata".

La parte pubblica fa presente che le, eventuali, economie andranno ad incrementare la produttività a cui è destinata una quota limitata per l'anno 2022.

Il Rappresentante Territoriale Noto concorda con la parte pubblica sulla necessità, al fine di evitare Responsabilità, di subordinare la definizione della misura della quota all'acquisizione del parere richiesto.

Il Delegato territoriale ed RSU Stazzone Fernando concorda con la posizione della parte pubblica.

Interviene la RSU Gumina che testualmente dichiara: "...per quanto riguarda tutti gli istituti contrattuali di rideterminarli nell'anno 2023 in base ad una comunicazione della Ragioneria dello Stato al Comune di S. Agata di Militello e mai trasmesso ai sindacati per valutare il da farsi...". Inoltre chiede all'Amministrazione ed al Segretario Comunale di attivarsi. " nel farsi dare le 69 pagine della Ragioneria Generale dello Stato che riguardano l'indennità di turno, reperibilità, maggiorazione oraria e tutto quello che riguarda il personale del Comune di S. Agata di Militello". Lo stesso chiede che venga verificata la veridicità delle sottoscrizioni delle schede di valutazione dei dipendenti da parete dei responsabili di Area pro-tempore. Lo stesso continua dichiarando che a proprio personale avviso alcuni responsabili di Area nel redigere le valutazioni dei dipendenti abbiano deliberatamente e palesemente adottato criteri sopravvalutativi rispetto all'effettivo impegno profuso. Invita, pertanto l'Amministrazione Comunale a prendere atto di ciò e conseguentemente adottare tutte le iniziative necessarie alla modifica delle suddette valutazioni. Stante quanto sopra dichiarato secondo la RSU Gumina non è possibile procedere alle progressioni orizzontali. Inoltre, lo stesso fa invito e diffida l'Amministrazione comunale ad astenersi per l'anno

2023 dall'erogazione degli istituti di turnazione, maggiorazione oraria e reperibilità, diffidando l'ufficio ragioneria dal pagamento degli emolumenti di cui all'art.13 della Legge Regionale per il miglioramento del Servizio della Polizia Locale in quanto non più finanziati dalla Regione Siciliana. Chiede, infine, che il presente verbale sia inoltrato alla Prefettura ed alla Procura della Repubblica per le eventuali omissioni del caso.

Il Presidente della delegazione Trattante fa presente che le superiori dichiarazioni non sono oggetto di Relazione sindacale ed in merito all'ultima richiesta, invita lo stesso a chiedere copia del presente verbale e provvedere personalmente alla trasmissione.

Successivamente sulla base della Determina del Responsabile dell'Area III- R.G. n. 786/2022 di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 con l'allegato verbale del Collegio dei Revisori dei Conti trasmesso alla Giunta Comunale, con nota prot. n. 29034/2022, ed alle OO.SS. con nota prot. n.29031/2022, la parte pubblica rappresenta che la quota disponibile per l'anno 2022 è di € 545.458,50 che viene utilizzata così come di seguito:

- a) € 151.854,25 per PEO storica e indennità di comparto quota a carico del fondo
- b)€ 221.098,24 destinazioni variabili a destinazione vincolata (incentivi tecnici, incentivi messo comunale, incentivi ISTAT, incentivi ICI etc)
- c) € 172.506,00 quota oggetto di contrattazione;

Successivamente si procede all'approvazione del seguente prospetto:

Importo da destinare agli istituti fissi e ricorrenti:

Maggiorazione lavoro festivo V.V.UU.	€ 8.850,00
Reperibilità V.V.UU.	€ 7.810,00
Turnazione V.V.UU.	€ 21.120,00
Turnazione cimitero	€ 4.160,00
Turnazione servizio idrico	€ 4.110,00
Reperibilità stato civile	€ 1.000,00
Reperibilità protezione civile	€ 750,00
<u>Indennità asilo nido</u>	<u>€ 5.000,00</u>
TOTALE	€ 52.800,00

Sul punto interviene la RSU Nobile la quale propone che gli istituti fissi e continuativi quali ad es. turnazione e reperibilità per l'ano 2023 vengano liquidati nel mese successivo ed indipendentemente dalla stipula del CCDI.

Interviene il Rappresentante Territoriale CISL Mobilia il quale chiede che la CCDI venga definita ad inizio anno, anche al fine di evitare simili problematiche.

Interviene la RSU Gumina il quale concorda con la richiesta del Sig. Mobilia e contesta la richiesta di liquidazione formulata dalla Sig.ra Nobile.

Interviene la parte pubblica la quale dichiara che il problema verrà superato qualora il CCDI venga stipulato nei primi mesi dell'anno di riferimento e si impegna affinché per l'anno 2023 si proceda in tal senso.

Interviene il Rappresentante Territoriale Noto il quale chiede un incremento della quota destinata alla turnazione ed una quota destinata alla reperibilità della Polizia Municipale di € 800,00 per ciascuna voce atteso che deve ancora concludersi il mese di dicembre.

La parte pubblica contatta l'ufficio personale il quale comunica, per le vie brevi, che le quote previste sono state determinate tenuto conto degli importi comunicati dagli uffici per il servizio svolto alle quali è stato aggiunto un maggior importo per coprire il mese di dicembre

Le parti, pertanto, concordano di non variare l'importo da destinare ai superiori istituti.

Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL 21/05/2018 -Art. 12 CCDI 2020-2022 parte normativa

TOTALE € 40.000,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

L'importo da corrispondere per i singoli istituti di cui alla superiore indennità viene determinato in conformità a quanto statuito nel contratto collettivo integrativo siglato per l'anno 2020 fermo restando che " ... i suddetti importi dovranno essere riproporzionati sulla base delle disponibilità dello stanziamento annuale per lo specifico istituto contrattuale, salvo l'importo minimo previsto dal contratto.. ”.

Sul punto interviene la RSU Gumina che dichiara che per i prossimi anni gli importi dovranno essere rivisti qualora ci fosse carenza di risorse.

Indennità Specifiche Responsabilità - art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Art. 13 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 4.000,00 - conforme atto di indirizzo

In applicazione dell'art. 13, comma 5, si prende atto della conferenza dei responsabili di Area del 06.12.2022, giusto prot. n. 42127/2022, per cui la superiore indennità viene riconosciuta alle seguenti figure:

- a) Coordinatrice – pro tempore dell'asilo nido comunale
- b) Responsabile del servizio di protezione civile

La misura dell'indennità dovrà essere graduata, nel rispetto di quanto fissato dal succitato articolo, dai Responsabili di Area in cui sono incardinate le superiori unità.

Indennità Specifiche Responsabilità - art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018 - Art. 14 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 4.200,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

Indennità di funzione di Polizia Locale - art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 - Art. 15 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 2.000,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

Sul punto interviene il Rappresentante Territoriale Noto il quale chiede un incremento di € 8.000,00 delle somme da destinare al superiore istituto affinché venga riconosciuta a tutti i dipendenti che hanno incarichi di responsabilità all'interno dell'area di vigilanza.

La parte pubblica chiede che venga prodotta la documentazione a supporto che la parte sindacale non ha nella propria disponibilità. Il Rappresentante Territoriale CSL Mobilia propone che si decida sul punto all'esito di più approfondite verifiche.

La parte pubblica fa presente che la semplice responsabilità di procedimento non è sufficiente a legittimare la corresponsione né dell'indennità di funzione di Polizia Locale né dell'indennità di Specifiche responsabilità di cui all'art. 13 CCDI 2020-2022 parte normativa

La parte pubblica rileva che qualora si procedesse alle progressioni economiche nella misura del 50% e si ammettessero anche le unità che sono state collocate in pensione nell'anno 2022 il fondo potrebbe risultare incapiante rispetto all'incremento richiesto e che le superiori somme vanno ad erodere ulteriormente la quota da destinare alla produttività che verrebbe azzerata.

Indennità di servizio esterno di Polizia Locale - art. 56-quinquies CCNL - 21/05/2018 - Art. 16 CCDI 2020-2022 parte normativa.

TOTALE € 4.500,00 - conforme atto di indirizzo - storico anno 2021

Progressioni economiche – art. 16 CCNL - 21/05/2018 - Art. 22 CCDI 2020-2022 parte normativa, come sopra modificato

TOTALE € 55.000,00

Il superiore importo copre le progressioni economiche nella misura del 50% degli aventi diritto con decorrenza degli effetti economici a far data dal 01 Gennaio 2022..

Il predetto importo sarà proporzionalmente aumentato e/o ridotto in caso di diverso orientamento della Sezione Regionale di Controllo della Regione Sicilia cui è stata inoltrata richiesta di parere giusto prot. 42234/2022, e del parere dell'ARAN circa l'ammissibilità alla partecipazione delle unità di personale collocate in quiescenza nell'anno 2022.

Le eventuali economie andranno ad incrementare la produttività dell'anno 2022.

Interviene il Rappresentante Territoriale Mobilia il quale ricorda che in sede di CCDI per l'anno 2021 il tavolo di delegazione trattante aveva stabilito di effettuare la progressione economica con una quota dei dipendenti pari al 50 % per l'anno 2022 e del 50% nell'anno 2023.

TOTALE FONDO DA CONTRATTARE € 172.506,00

TOTALE ISTITUTI SOPRA INDICATI € 162.500,00

Alla produttività da ripartire ai sensi dell'art. 19, del CCDI 2020-2022 parte normativa, si destina la residua somma di € 10.006,00, tenendo conto di quanto precisato sui punti relativi all'Indennità di funzione di Polizia Locale ed alle Progressioni economiche, ed a cui si sommano le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del fondo 2021.

Infine interviene la RSU Castrogiano che in merito agli istituti quali la turnazione, reperibilità e miglioramento festiva chiede che, per l'anno 2023, si programmino le risorse finanziarie tali da garantire la copertura per l'intero servizio prestato. Lo stesso, inoltre, chiede che, in ragione della diminuzione del numero dei componenti del corpo di Polizia Municipale dell'Ente, si proceda con un incremento delle somme da destinare alla reperibilità alla luce delle disposizioni contenute nel CCNL funzioni locali siglato il 16 novembre 2022. al fine di garantire il servizio di reperibilità per tutti i giorni di ciascun anno.

La parte pubblica si impegna a prospettare la problematica all'Amministrazione al fine di comporre la questione in sede di stipula del CCDI per l'anno 2023.

- ALTRE DESTINAZIONI:

RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI ”

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo € 221.098,24*
- *Riferimento alla norma del CCNL:*ex art. 92, c. 5 e 6, D.lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016);art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016); CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasione ICI- ISTAT

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Le norme del Contratto Integrativo precedente si intendono abrogate per effetto della stipula del Contratto Integrativo di riferimento

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

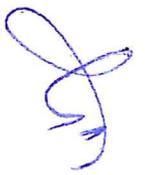
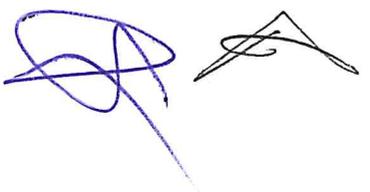
Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.147 del 22.12.2020 , in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di Giunta Municipale n. 123 del 25.09.2012

d) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi degli artt. 30 e 31 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita cui delibera di Giunta Municipale n. 123 del 25.09.2012 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati per la misurazione della performance individuale mediante l'approvazione di

apposito regolamento di "Sistema di misurazione e valutazione della performance", rappresentando lo stesso uno strumento utile e necessario al fine di consentire all'ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo e garantire al cittadino e alla collettività trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.



PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con determinazione del funzionario responsabile n. 786 del 23.06.2022 per un totale di Euro **621.552,56**, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	399.405,87
Risorse variabili	222.146,69
TOTALE	621.552,56

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 399.405,87 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	373.498,00

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	2.504,97
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	15.558,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	7.844,50
TOTALE	25.907,87

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2021 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 222.112,24 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	5.000,00

FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	1.048,45
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	1.343,64
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - (ISTAT CENSIMENTO POPOLAZIONE)	1.594,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	213.160,60
TOTALE	222.146,69

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)
- Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni)
- **Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 Euro 37.247,00**

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2022 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- **Euro 37.247,00 Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017**

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 21.10.2020 n. 8 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Si da atto che l'art 33 comma 2, del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) e vista la Circolare Prot.4. 179877/2020 della Ragione Generale dello stato in merito, e in particolare la previsione contenuta nell'ultimo periodo di tale comma 2, modifica il tetto del salario accessorio così come introdotto dall'art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, modalità illustrata nel DM attuativo del 17.03.2020 concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019 e che prevede che a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero dei dipendenti presenti al 31.12.2021 rispetto ai presenti al 31.12.2018 e che

pertanto essendo il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2021 inferiori al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 il fondo non deve essere adeguato ed il limite da rispettare è quello dell' anno 2016;

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili(totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	323.311,81
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	222.146,69
TOTALE	545.458,50

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 103.043,89
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 48.810,37
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 2.500,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 2.500,00
Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
TOTALE	€ 156.854,26

Sezione II-Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+)1545.458,50
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale	(-) 156.854,26

tabella precedente)	
TOTALE	388.604,24

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
(disagio, rischio e maneggio valori):	40.000,00
Indennità di funzioni locali- art.56 sexies del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 (art. 15, CCDI 2020-parte normativa) tenendo conto di quanto precisato sui punti relativi all'Indennità di funzione di Polizia Locale nella parte descrittiva.-	2.000,00
Specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 (art. 13, CCDI 2020-parte normativa)	4.000,00
Specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 (art. 14, CCDI 2020-parte normativa)	4.200,00
Indennità di servizio esterno di Polizia Locale – art. 56 quinquies del CCNL-Funzioni locali del 21/05/2018 (art. 16, CCDI 2020-parte normativa)	4.500,00
TURNAZIONE MAGGIORAZIONE ORARIA	47.800,00
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.- l' importo sarà proporzionalmente aumentato e/o ridotto in caso di diverso orientamento della Sezione Regionale di Controllo della Regione Sicilia cui è stata inoltrata richiesta di parere giusto prot. 42234/2022, e del parere dell'ARAN circa l'ammissibilità alla partecipazione delle unità di personale collocate in quiescenza nell'anno 2022.	55.000,00
(Produttività da ripartire ai sensi dell'art. 19, CCDI 2020-parte normativa), tenendo conto di quanto precisato sui punti relativi all'Indennità di funzione di Polizia Locale ed alle Progressioni economiche, ed a cui si sommano le eventuali economie derivanti dall'utilizzo del fondo 2021.	10.006,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	5.000,00
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	1.343,64

OLTRE ECONOMIE DERIVANTI DAL FONDO ANNO 2021 E ECONOMIE DERIVANTI DALLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2022

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - (ISTAT CENSIMENTO POPOLAZIONE)	1.594,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	213.160,60
TOTALE DESTINAZIONE CONTRATTAZIONE 2022	388.604,24

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*
 Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 156.854,26 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 323.311,81.-

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione finanziano rispettivamente per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	5.000,00
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	1.343,64
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - (ISTAT CENSIMENTO POPOLAZIONE)	1.594,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	213.160,60

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*
 Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*
 Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 11.11.2020, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2022
TOTALE	399.405,87
Decurtazione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	37.247,00
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	362.158,87
TOTALE PARTE VARIABILE	222.146,69
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	38.847,06
Altre decurtazioni fondo (specificare)	
TOTALE	38.847,06
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	399.405,87
Risorse variabili	222.146,69
Decurtazioni	76.094,06
TOTALE	545.458,50

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2022
TOTALE FONDO DISPONIBILE 2022 (AL NETTO DECURTAZIONI)	545.458,50
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	156.854,26
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	388.604,24
TOTALE DESTINAZIONI FONDO 2022	545.458,50

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

CAPITOLO 6453 -01.11-1.01.01.01.004 - Fondo miglioramento ed efficienza servizi

CAPITOLO 6470 -01.11-1.01.02.01.001 - Oneri previdenziali su fondo miglioramento ed efficienza servizi

CAPITOLO 7016 - 01.11-1.02.01.01.001 - I.R.A.P.-Fondo efficienza servizi

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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

Il fondo trova copertura nel bilancio 2022/2024 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 114 del 04.09.2022 ai seguenti capitoli di spesa:

CAPITOLO 6453 - 01.11-1.01.01.01.004 - Fondo miglioramento ed efficienza servizi

CAPITOLO 6470 -01.11-1.01.02.01.001 - Oneri previdenziali su fondo miglioramento ed efficienza servizi

CAPITOLO 7016 - 01.11-1.02.01.01.001 - I.R.A.P.-Fondo efficienza servizi



Comune di S. Agata Militello

98076

PROVINCIA DI MESSINA

Collegio dei Revisori dei Conti

li 23/12/2022

**Al Comune di Sant'Agata di Militello
Alla Responsabile dell'Area III
Al Segretario Generale
Al Sig. Sindaco
Al Presidente del Consiglio Comunale**

Oggetto: Verbale N.40/2022 del 23/12/2022 Allegato "A".

La presente,

per trasmettere in allegato quanto in oggetto.

Rimanendo a Vs. disposizione, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

Per il Collegio dei Revisori dei Conti

f.to Salvatore SAMMATRICE



Comune di S. Agata Militello

98076

PROVINCIA DI MESSINA

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 40/2022

L'anno 2022, il giorno 23 del mese di dicembre, alle ore 10.30, il Collegio dei revisori dei Conti (di seguito C.d.R.) nominato con Deliberazione di C.C. N° 35 del 09/07/2020 i.e., composto da

		Presenti	Assenti
Dott. Salvatore SAMMATRICE	Presidente	X	
Dott. Ignazio PLUCHINO	Revisore	X	
Dott. Andrea Nastasi	Revisore	X	

si è riunito, convocato per le vie brevi, in modalità remota a mezzo piattaforma Google Meet, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 239 del TUEL, per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del Giorno (di seguito O.d.g.):

1. Richiesta parere ai sensi dell-art.40 bis c.1 D.lgs. 162/2001 Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2022.

Il Presidente, constatata la validità della seduta, chiama ad assisterlo in qualità di segretario verbalizzante, il Componente Dott. Andrea Nastasi che accetta, invita il Collegio a discutere e deliberare in merito ai punti all'O.d.g.

Tutti i componenti si dichiarano edotti sull'argomento posto all'ordine del giorno e in possesso della documentazione necessaria per valutare correttamente quanto in argomento.

Il Collegio,

esaminata la documentazione ricevuta a mezzo PEC di cui al superiore punto 1 redige la certificazione di propria competenza e la allega al presente verbale di cui è parte integrante e sostanziale.

Del che, alle ore 12.00 si dà atto della chiusura della presente seduta con il presente verbale che, previa lettura, viene confermato dalle sottoscrizioni che seguono.

Allegati n. 1

Il Collegio dei Revisori dei Conti

F.to Ignazio PLUCHINO

f.to Salvatore SAMMATRICE

f.to Andrea NASTASI



Comune di S. Agata Militello

98076

PROVINCIA DI MESSINA

PARERE dell'ORGANO di REVISIONE ai sensi dell'art.40 bis c.1 D.lgs. 162/2001 Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2022. **Rif. Nota Prot. N. 43540/2022 del 20/12/2022 ricevuta - via PEC - in data 20/12/2022.**

Espresso ai sensi dell'art. 239, c. 1), lett. b), p. 6) del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Allegato "A" al Verbale CdR n. 40/2022 del 23/12/2022

Il Collegio passa all'esame dell'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2022 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con Nota Prot. N. 43540/2022 del 20/12/2022 ricevuta - via PEC - in data 20/12/2022, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di contratto, come da intesa tra le parti del 19/12/2021, ricevuta con la citata nota, risulta corredata dalla relazione illustrativa (parte prima) e dalla relazione tecnico-finanziaria (Parte Seconda), di cui all'art. 4, c. 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Il Collegio passa all'esame del precitato accordo e della relativa documentazione, che prevede un ammontare del fondo risorse decentrate pari ad **€ 545.458,50** di cui:

- € 156.458,50 somme non regolate dal contratto;
- € 388.604,24 disciplinati dal contratto decentrato integrativo e distribuiti per le finalizzazioni dettagliate a pag. 15 (Sezione III) della Relazione Tecnico Finanziaria.

Ciò premesso, il Collegio, verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2022 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla compatibilità finanziaria e congruità dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2022, rispetto ai vincoli e previsioni di Bilancio.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

f.to Ignazio PLUCHINO

f.to Salvatore SAMMATRICE

f.to Andrea NASTASI