



Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

L'anno 2025, il giorno ventiquattro del mese di novembre tra:
Il Presidente della Delegazione Trattante nella persona del Segretario Generale
dott. Leonardo Misuraca _____
autorizzato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 193 del 19.11.2025 e n. 198 del 21.11.2025
e le seguenti Organizzazioni Sindacali:
R.S.U:

Di Leo Stefano CGIL

[Signature]

Marretta Gaetano CGIL

[Signature]

Novara Carmelo CGIL

[Signature]

Scaturro Leonarda CGIL

[Signature]

Smeraglia Alfonsa CGIL

ASSENTE

Gatto Giuseppe CISL

ASSENTE

Gullo Tommaso CISL

ASSENTE

OO.SS.TT.:

CGIL Agrigento - MATTEO LO RASO

[Signature]

CISL Agrigento - Salvatore Parelo

[Signature]

CSA- FIADEL Agrigento Vincenzo Lo Re

ASSENTE

STIPULANO IL SEGUENTE:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI
COMPARTO DEL COMUNE DI RIBERA**

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2025-2027

(CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022)

Allegati:

- **PARTE NORMATIVA**
- Allegato "A": Costituzione fondo risorse decentrate parte stabile anno 2025 - Determinazione del Dirigente del III Settore n. 219 del 02.10.2025;
- Allegato "B": Costituzione fondo risorse decentrate risorse variabili anno 2025;
- Allegato "C": Verifica rispetto limite art. 23, comma 2, del d. lgs 75/2017;
- Allegato "D": Utilizzo fondo risorse decentrate 2025



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL COMUNE DI RIBERA

2025-2027

PARTE NORMATIVA

(CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022)

Premessa

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2019–2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ed in particolare gli articoli inerenti la contrattazione collettiva integrativa decentrata;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, art. 40 e s.m.i., che disciplina la contrattazione collettiva nel pubblico impiego;

Considerato che l'Amministrazione, in coerenza con le facoltà demandate alla sede decentrata, intende esercitare le opzioni rimesse alla contrattazione integrativa dal CCNL 2019–2021, evitando la mera riproduzione delle norme nazionali e adeguandole alla realtà organizzativa del Comune di Ribera;

Tenuto conto delle dimensioni organiche dell'Ente e della necessità di valorizzare il personale attraverso progressioni economiche orizzontali e sistemi premianti della performance, nei limiti delle risorse disponibili;

Si conviene e si stipula quanto segue:

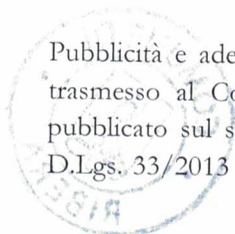
Art. 1 – Oggetto, Durata e Ambito di applicazione


Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) – parte normativa – disciplina, per i dipendenti del Comune di Ribera appartenenti al Comparto Funzioni Locali (personale non dirigente), le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL 2019–2021. Esso costituisce parte integrante del sistema di relazioni sindacali dell'Ente e produce effetti per tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Ribera rientranti nel campo di applicazione del CCNL sopracitato.

La durata del presente CCDI – parte normativa – è triennale. Esso entra in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva, previa verifica della compatibilità economico-finanziaria, e resta valido fino a formale disdetta o rinnovo nelle forme previste, fatti salvi eventuali adeguamenti resi necessari da sopravvenute disposizioni di legge o da successive contrattazioni nazionali. In altri termini, le clausole normative del CCDI continuano ad applicarsi fino alla stipula di un nuovo integrativo, salvo diversa esplicita disdetta (conferma ARAN, orientamento FL220, sul principio di continuità degli accordi integrativi). Eventuali difformità rispetto a norme inderogabili di livello superiore comportano l'automatica prevalenza di queste ultime.

Eventuali effetti finanziari derivanti dal presente CCDI decorrono dall'anno 2025 e sono soggetti ai vincoli di equilibrio di bilancio. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, il presente contratto è sottoposto al preventivo controllo di compatibilità economica da parte degli organi di revisione dell'Ente. Espletate le procedure di controllo e pubblicità previste dalla normativa vigente, il contratto diviene definitivamente efficace.

Pubblicità e adempimenti: una volta sottoscritto definitivamente, il presente CCDI – parte normativa – sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria e pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente, sezione *Amministrazione Trasparente*, ai sensi dell'art. 10-bis del D.Lgs. 33/2013 e dell'art. 8, comma 5, del CCNL 21.05.2018. Inoltre, il testo sarà trasmesso per via telematica





all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, in ottemperanza alle norme vigenti. L'efficacia delle clausole contrattuali è subordinata al positivo esito dei controlli e adempimenti di legge suddetti.

Art. 2 – Fondo risorse decentrate e criteri di utilizzo

Le risorse del Fondo risorse decentrate del Comune di Ribera, determinate ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 2019–2021, sono destinate alle finalità di produttività e valorizzazione del personale.

Le percentuali di ripartizione potranno essere ridefinite annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa economica, sulla base delle risorse effettivamente disponibili e di specifiche esigenze organizzative. In tale sede saranno quantificate in valore assoluto le risorse da destinare a ciascuna voce (premi di performance, progressioni, indennità) per l'anno di riferimento.

Nel rispetto dei vincoli finanziari complessivi, l'Amministrazione garantisce che le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali abbiano carattere di stabilità e continuità, in conformità a quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 2019–2021 (finanziamento con risorse stabili del Fondo). Eventuali risorse stabili del Fondo non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere destinate, in sede di contrattazione integrativa annuale successiva, al finanziamento di istituti variabili – ad esempio la performance – qualificandole però come risorse variabili *una tantum* e senza che ciò comporti un consolidamento strutturale (ARAN - orientamento FL35353, 2025). In altri termini, eventuali economie o risorse residue della parte stabile del Fondo potranno essere ridistribuite su altre finalità a consuntivo, previo confronto con la parte sindacale, ma costituendo utilizzi eccezionali e non incrementi permanenti del Fondo. Questa flessibilità consente di impiegare pienamente le risorse disponibili, evitando perdite, purché sia rispettato il principio che una medesima risorsa o economia possa essere spesa una sola volta e non sia consolidata per gli anni successivi.

Art. 3 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La performance del personale è misurata e valutata secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente, in attuazione del D.Lgs. 150/2009 e delle normative vigenti con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 9/5/2023.

Art. 4 – Progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali)

In attuazione dell'art. 14 del CCNL 2019–2021, il Comune di Ribera istituisce un sistema di progressione economica orizzontale all'interno delle Aree, mediante attribuzione ai dipendenti di differenziali stipendiali aventi carattere di incremento stabile dello stipendio. Ciascun differenziale stipendiale ha un importo annuo lordo determinato dal CCNL in base all'Area di inquadramento (v. Tabella A del CCNL) ed è corrisposto in via continuativa per tredici mensilità. Il numero massimo di differenziali stipendiali conseguibili da un dipendente nell'arco della permanenza nella medesima Area è quello previsto dal CCNL vigente (Tabella A). Resta fermo che le progressioni economiche orizzontali avvengono nel rispetto delle procedure e dei criteri di seguito stabiliti.

Requisiti di partecipazione: le progressioni economiche sono attuate mediante procedure selettive interne, attivabili con cadenza annuale in relazione alle risorse disponibili. Può partecipare alla procedura il personale a tempo indeterminato che non abbia beneficiato di precedenti progressioni economiche negli ultimi *tre* anni (requisito ordinario previsto dal CCNL art. 14, comma 2, lett. a). Ai fini del computo corretto di tale periodo, si considera incluso l'anno di decorrenza dell'ultima progressione ottenuta: ad esempio, come chiarito dall'ARAN, un dipendente che abbia conseguito una progressione con decorrenza 01/01/2020 potrà concorrere ad una nuova selezione a partire dal 01/01/2023 (Orientamento ARAN FLSept23). Costituisce inoltre requisito di accesso l'assenza, nei due anni precedenti la scadenza del bando di selezione, di sanzioni disciplinari definitive più gravi della censura (multa). Eventuali procedimenti disciplinari pendenti non impediscono la partecipazione, ma

l'eventuale attribuzione del differenziale economico avverrà solo a conclusione favorevole del procedimento; in caso di irrogazione di sanzione superiore alla multa, il dipendente risultato idoneo perderà il diritto al beneficio.

Risorse e numero di progressioni: l'Amministrazione destina alle progressioni orizzontali risorse stabili del Fondo decentrato, nei limiti stabiliti dal contratto integrativo e dalla normativa vigente. In sede di contrattazione integrativa, le parti definiscono annualmente il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area nell'anno, in coerenza con le risorse finanziarie disponibili. Nel rispetto del principio di selettività ("quota limitata" di aventi diritto) previsto dal D.Lgs. 150/2009, la progressione economica orizzontale costituisce un istituto applicato solo ad una parte dei dipendenti: ARAN ha infatti ribadito che il principio della *quota limitata* di beneficiari, pur non più esplicitato nel testo contrattuale 2019-2021, resta vigente in quanto principio di legge generale (art. 23 D.Lgs. 150/2009). Nessun dipendente potrà conseguire più di un differenziale stipendiale nell'ambito della medesima procedura selettiva annuale.

Criteri di selezione e punteggi: la selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche avviene tramite la formulazione di una graduatoria dei candidati ammessi, definita in base ai seguenti criteri di valutazione (come previsti dall'art. 14, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021):

a. Performance individuale – Rendimento professionale desunto dalle valutazioni individuali: si considera la media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite dal dipendente (o delle ultime valutazioni disponibili, in caso di periodi di assenza in uno degli anni considerati). Tale indicatore esprime il grado di efficacia e qualità nell'assolvimento dei compiti assegnati. *(Il riferimento alle valutazioni di performance allinea il procedimento alle previsioni dell'art. 16, comma 3 CCNL 21.05.2018, che richiedevano di basarsi sulle risultanze dei tre anni precedenti, indipendentemente dall'avvenuta erogazione di premi in quei anni)*

b. Esperienza professionale – Anzianità di servizio e competenze acquisite: si intende l'esperienza maturata nel medesimo profilo professionale (o in profili equivalenti), anche attraverso rapporti di lavoro a termine o a tempo parziale, presso il Comune di Ribera o presso altre amministrazioni del comparto Funzioni Locali. Sono parimenti valutabili esperienze analoghe maturate in altri comparti del pubblico impiego (in enti diversi appartenenti ad altri settori ex D.Lgs. 165/2001), purché attinenti al profilo di appartenenza. Come chiarito da Aran l'“esperienza” valorizzabile ai fini delle progressioni economiche può essere solo quella maturata all'interno di amministrazioni pubbliche (stesso comparto o altri comparti del pubblico impiego), restando invece esclusa l'esperienza acquisita presso soggetti privati o società in house cui si applichino contratti collettivi diversi da quelli del pubblico impiego (es. CCNL commercio). Inoltre, secondo ARAN, eventuali periodi di servizio a tempo determinato presso l'ente, precedenti alla stabilizzazione, possono concorrere alla maturazione dell'anzianità richiesta per la progressione orizzontale (Orientamento FL 2023). L'esperienza sarà valutata in base agli anni di servizio utilmente prestati nel profilo/Area di appartenenza.

c. Capacità e titoli professionali acquisiti – Ulteriori criteri correlati alle competenze culturali e professionali: in attuazione dell'art. 14, comma 2, lett. d), punto 3) del CCNL 2019-2021, si introduce un terzo fattore di valutazione riguardante la formazione e i titoli aggiuntivi del dipendente. In particolare saranno considerati: i percorsi formativi completati negli ultimi anni (es. corsi di aggiornamento professionale pertinenti al ruolo, con esami e attestato finale) e i titoli di studio o abilitazioni professionali posseduti ulteriormente rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'Area di inquadramento. La commissione esaminatrice, nella predisposizione del bando di selezione, definirà la griglia di punteggio per questo criterio (ad es., attribuendo punteggi in base al monte ore di formazione frequentata, al livello dei titoli di studio aggiuntivi, alle eventuali certificazioni di competenze, etc.), in modo da valorizzare l'arricchimento professionale del personale.

In sede di contrattazione integrativa vengono stabiliti i pesi percentuali da attribuire a ciascuno dei criteri di cui al comma precedente, nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL. Le parti concordano la seguente ponderazione: 40% al criterio della performance individuale (lett. a), 40% al criterio dell'esperienza professionale (lett. b) e 20% al criterio dei titoli/competenze aggiuntive (lett. c). Tale ripartizione rispetta il requisito contrattuale secondo cui al fattore performance va attribuito un peso almeno pari al 40%, mentre al fattore esperienza non può essere

attribuito oltre il 40%. Nelle sedi applicative, la commissione esaminatrice tradurrà i suddetti pesi percentuali in punteggi numerici massimi assegnabili per ciascun criterio (ad es., tot punti su 100 per la performance, etc.), dandone evidenza nei bandi interni.

Al fine di favorire il personale da lungo tempo in servizio senza avanzamenti economici, è previsto un punteggio aggiuntivo in favore dei dipendenti che non abbiano conseguito alcuna progressione economica da oltre 6 anni. In particolare, si attribuisce un bonus pari al 3% del punteggio totale ottenuto (sommando i criteri di cui alla lett. d) dell'art. 14 CCNL) ai dipendenti il cui ultimo avanzamento economico risalgia a più di 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo sarà graduato in relazione all'anzianità di mancata progressione: ad esempio, +1% se sono trascorsi oltre 6 anni ma meno di 10; +2% se trascorsi 10 anni; +3% se oltre 10 anni. Le esatte soglie temporali e percentuali di bonus saranno definite in sede di contrattazione integrativa annuale, entro il limite massimo del 3% complessivo stabilito dal CCNL. *(L'introduzione di questo bonus è prevista dall'art. 14, comma 2, lett. d) punto 4 del CCNL 2019-2021, e mira a temperare esigenze di equità intergenerazionale: ARAN negli orientamenti applicativi ha confermato la legittimità di attribuire un lieve beneficio aggiuntivo ai dipendenti rimasti a lungo senza progressioni, purché contenuto entro il tetto del 3% e senza compromettere la selettività basata sul merito.)*

In caso di *ex aequo* nel punteggio finale tra due o più candidati, l'ordine di priorità per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà determinato applicando in sequenza i seguenti criteri di preferenza (nel rispetto del principio di non discriminazione):

a parità di punteggio, precede il dipendente che non abbia mai beneficiato in precedenza di progressioni economiche orizzontali nell'ambito della stessa Area;

in subordine, qualora la condizione di cui sopra non differenzi i candidati, si considera l'anzianità di servizio maturata presso il Comune di Ribera (maggiore anzianità = precedenza);

in ulteriore subordine, ove persistesse la parità, si procederà mediante sorteggio pubblico tra i candidati *ex aequo*.

La progressione economica orizzontale decorre, per i dipendenti risultati vincitori della procedura selettiva, dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo relativo alla procedura stessa. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha carattere di trattamento economico fondamentale e costituisce incremento stabile dello stipendio tabellare mensile, distribuito su 13 mensilità. Essa non comporta in alcun modo l'assegnazione di mansioni superiori né il cambio di Area di inquadramento, trattandosi di progressione all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. In caso di successivo passaggio di Area (progressione verticale), i differenziali stipendiali acquisiti nell'Area inferiore cessano di essere corrisposti, secondo le previsioni dell'art. 14, comma 5, CCNL 2019-2021. *(Su tale ultimo aspetto, ARAN ha confermato che i differenziali stipendiali sono strettamente legati all'Area di provenienza e non possono essere "trasportati" nell'Area superiore in caso di progressione verticale; il dipendente conserverà comunque il trattamento economico fondamentale previsto per la nuova Area e potrà concorrere ai differenziali propri di quest'ultima.)*

Art. 5 – Indennità per condizioni di lavoro

In conformità all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 (come aggiornato dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021), è istituita un'indennità per condizioni di lavoro destinata a compensare particolari situazioni di disagio, rischio o gravosità delle prestazioni lavorative. La misura di tale indennità è fissata, dal presente CCDI, entro i valori minimi e massimi stabiliti dalla contrattazione nazionale (valore giornaliero massimo € 15,00 dopo l'incremento operato dal CCNL 2019-2021). L'indennità è finanziata con le risorse del Fondo decentrato destinate alle specifiche finalità accessorie.

Le fattispecie che, nell'ambito del Comune di Ribera, danno diritto all'indennità in questione e i relativi importi sono individuate come segue:

Mansioni comportanti maneggio di valori: al personale addetto *in via continuativa* a operazioni di cassa e gestione di incassi monetari. *Per stabilire gli importi giornalieri del maneggio valori entro la forbice € 1-15, la contrattazione decentrata deve basarsi su elementi oggettivi relativi all'effettivo esercizio di tale mansione, individuando soglie significative di valore maneggiato e riconoscendo l'indennità solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio.*

Lavori insalubri o pericolosi: al personale tecnico-operativo impiegato in attività gravose, all'aperto o in condizioni ambientali disagiati è riconosciuta un'indennità entro i limiti dei valori minimi/massimi stabiliti a livello nazionale per ogni giornata di effettivo impiego nelle suddette attività. Tale importo mira a compensare i rischi e i disagi specifici affrontati durante lo svolgimento del servizio in ambienti esterni o insalubri. *(In ottemperanza ai criteri ARAN, il disagio e il rischio qui considerati sono condizioni peculiari e non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro: l'indennità di disagio non può essere attribuita per attività ordinarie come i rientri pomeridiani, né tantomeno essere riconosciuta a tutti i dipendenti in modo generalizzato. Inoltre, non si assegnano compensi per disagio o rischio a specifiche prestazioni già coperte da altre indennità contrattuali – ad esempio il turno o la reperibilità – evitando duplicazioni. Il rischio viene indennizzato solo se riferito a condizioni oggettive che mettano in pericolo la salute del lavoratore, indipendentemente dal profilo professionale posseduto.*

L'indennità per condizioni di lavoro viene corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione nelle mansioni o condizioni sopra indicate, a condizione che l'esposizione al rischio/disagio sia significativa (almeno per metà dell'orario di servizio giornaliero). Essa è cumulabile con altre indennità o trattamenti accessori previsti dal CCNL, fatto salvo quanto diversamente disposto a livello nazionale. *(In particolare, il CCNL 2018 prevedeva originariamente l'incumulabilità tra l'indennità condizioni di lavoro e l'indennità di servizio esterno della Polizia Locale; tale incompatibilità è stata eliminata dal nuovo CCNL 2019-2021, consentendo ora il cumulo delle due indennità qualora ricorrano i rispettivi presupposti. L'ARAN ha confermato che, venuta meno la clausola di incompatibilità, è astrattamente possibile cumulare le indennità art. 70-bis e art. 100, fermo restando il principio generale per cui uno stesso disagio o una medesima prestazione non può essere indennizzata due volte con causali diverse. Di conseguenza, qualora un dipendente della Polizia Locale si trovi a svolgere attività che integrino sia le condizioni per l'indennità di servizio esterno sia quelle per l'indennità di disagio/rischio, sarà necessario individuare in modo chiaro e distinto le fattispecie da compensare, evitando sovrapposizioni.)* L'indennità non compete nei periodi di assenza dal servizio o quando le mansioni gravose non sono di fatto espletate.


Le misure dell'indennità di cui al presente articolo potranno essere riviste in sede di contrattazione integrativa futura, entro i limiti dei valori minimi/massimi stabiliti a livello nazionale, per adeguarle ad eventuali mutamenti organizzativi o a nuove esigenze di compensazione di ulteriori condizioni di lavoro disagiate che dovessero emergere nell'Ente.

Art. 6 – Indennità di servizio esterno (Polizia Locale)

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 2019-2021, al personale di Polizia Locale che presta servizio in modo continuativo in attività esterne di vigilanza è riconosciuta una specifica Indennità di servizio esterno. Il CCDI determina tale indennità entro i limiti dei valori minimi/massimi stabiliti a livello nazionale lordi per ogni giornata di effettivo servizio esterno svolto (€1,00 – €15,00 al giorno) ed è suscettibile di rivalutazione in sede decentrata nei limiti contrattuali nazionali.

L'indennità di servizio esterno spetta per le giornate in cui il dipendente di Polizia Locale svolge prevalentemente attività di pattugliamento, vigilanza territoriale, viabilità o altre funzioni di istituto all'aperto sul territorio comunale. La corresponsione è commisurata alle giornate di effettivo impiego esterno e intende compensare integralmente i rischi, i disagi e le particolari condizioni operative connesse al servizio svolto in ambienti esterni (esposizione agli agenti atmosferici, pericoli legati alla circolazione stradale, ecc.).

L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le altre indennità previste per la Polizia Locale, ove applicabili, secondo quanto stabilito dall'art. 100 del CCNL. In particolare, essa si cumula con l'eventuale indennità di turno e con i compensi per la performance individuale/collettiva. Non è invece cumulabile con

L'indennità per specifiche responsabilità di cui al successivo art. 7, qualora quest'ultima sia riconosciuta per compiti attinenti al medesimo ruolo o funzione di appartenenza. *(Tale limitazione – introdotta dalle parti a livello decentrato – mira ad evitare che un dipendente già destinatario di un'indennità ad personam per incarichi aggiuntivi connessi al ruolo percepisca, per gli stessi incarichi, anche l'indennità di servizio esterno. Si salvaguarda così il principio per cui a parità di contenuti l'attività è compensata una sola volta. Resta fermo però che, in linea generale, il nuovo CCNL non prevede più alcuna incompatibilità automatica tra l'indennità di servizio esterno e l'indennità condizioni di lavoro: le due indennità possono oggi coesistere se fondate su presupposti diversi, pur dovendosi escludere la doppia remunerazione del medesimo disagio.)* Gli oneri derivanti dal pagamento dell'indennità di servizio esterno sono a carico del Fondo risorse decentrate, voce "indennità condizioni di lavoro/servizio esterno", come da art. 100, comma 4, CCNL.

L'Amministrazione potrà, d'intesa con le OO.SS., individuare eventuali ulteriori figure professionali diverse dalla Polizia Locale che svolgano attività prevalentemente esterne di vigilanza (ad es. personale addetto a ispezioni ambientali o vigilanza edilizia), alle quali estendere in futuro l'erogazione dell'indennità in parola, mantenendo fermo il rispetto dei criteri e limiti quantitativi fissati dal CCNL. *(Qualora ciò avvenisse, si dovranno definire con precisione i nuovi ambiti di applicazione e garantire che il trattamento accessorio resti nei limiti delle risorse disponibili, senza creare disparità non previste dal contratto nazionale.)*

Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità

In conformità all'art. 84 del CCNL 2019–2021, ai dipendenti ai quali siano attribuiti compiti o incarichi di particolare responsabilità aggiuntiva rispetto alle mansioni ordinarie del profilo di appartenenza, è riconosciuta un'indennità ad personam volta a remunerare tali specifiche responsabilità. Dette fattispecie riguardano funzioni di rilievo che non comportano l'assegnazione di un formale incarico di Elevata Qualificazione (EQ), ma implicano comunque responsabilità ulteriori attribuite a dipendenti dell'Area Operativa, Istruttoria o Funzionari. L'indennità è da corrispondere in dodici mensilità ed è quantificata, per ciascuna tipologia di incarico, entro il massimale annuo lordo di € 3.000 stabilito dal CCNL (elevabile a €4.000 per il personale dell'Area Funzionari/EQ).

Le seguenti specifiche responsabilità sono individuate, per le peculiari necessità organizzative del Comune di Ribera, quali compiti che danno luogo all'indennità in oggetto, con la relativa misura annua lorda stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa :

Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale – Responsabile dei Servizi Demografici: *importo che remunera i compiti aggiuntivi legati alla tenuta dei registri di stato civile e anagrafe, nonché all'organizzazione dei procedimenti elettorali, svolti dal dipendente formalmente incaricato di tali funzioni dal Sindaco;*

Responsabile dell'Ufficio Tributi: *importo riconosciuto al dipendente – Area Istruttori o Funzionari – cui sia affidata la responsabilità gestionale del settore Tributi locali, comprensiva di compiti di coordinamento dell'attività di accertamento e riscossione delle entrate comunali e ai Funzionari responsabili di imposte (IMU, TARI, COSAP);*

Altre specifiche responsabilità organizzative: *in questa categoria rientrano eventuali ulteriori incarichi interni formalmente attribuiti che comportino responsabilità di coordinamento di personale (Responsabili di servizi e preposti al coordinamento di operai (Capi squadra) . L'attivazione concreta di questa indennità e la definizione dettagliata delle relative casistiche avverrà previa informazione e confronto con le OO.SS., in base alle esigenze organizzative che si manifesteranno.)*

L'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità avviene con cadenza annuale, riproporzionando l'importo annuo in dodici ratei. Nel caso in cui al medesimo dipendente siano affidati più incarichi tra quelli elencati al comma 2, spetta una sola indennità, individuata nella misura più elevata tra quelle previste. Le indennità di art. 84 CCNL non sono infatti cumulabili tra loro in capo allo stesso lavoratore: qualora un dipendente ricopra contestualmente più incarichi di responsabilità speciale, percepirà un unico emolumento (il più favorevole) a titolo di indennità di responsabilità. *(Ciò risponde all'interpretazione sistematica fornita da ARAN,*

secondo cui il massimale annuo previsto dal CCNL – €3.000/4.000 – va inteso come limite onnicomprensivo per ciascun dipendente; l'attribuzione di più indennità contemporanee violerebbe tale tetto e determinerebbe duplicazioni non consentite.) L'indennità in questione non spetta al personale già titolare di incarico di Elevata Qualificazione (EQ) conferito ai sensi degli artt. 16-18 CCNL, in quanto tali incarichi sono già remunerati con apposita retribuzione di posizione e risultato. *(ARAN ha confermato l'incompatibilità tra incarichi di EQ – che comportano strutturali compiti dirigenziali delegati – e le indennità per specifiche responsabilità ex art. 84: queste ultime sono destinate esclusivamente a funzioni aggiuntive attribuite a personale che non riveste incarichi di EQ.)*



L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo avviene mediante formale provvedimento del Dirigente o Responsabile del Settore competente (o della Giunta, ove richiesto), che assegna l'incarico aggiuntivo al dipendente individuato. La durata dell'erogazione è legata al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni aggiuntive: in caso di cessazione anticipata dell'incarico o revoca dello stesso, l'indennità cessa dal mese successivo. Le parti concordano sulla possibilità di rivedere periodicamente – in sede di contrattazione integrativa – l'elenco delle responsabilità indennizzabili e l'ammontare delle relative indennità, in funzione dell'evoluzione organizzativa dell'Ente e delle risorse disponibili a valere sul Fondo decentrato (cfr. art. 84, comma 3 CCNL 2019–2021). *(Eventuali aggiornamenti terranno conto di nuovi fabbisogni organizzativi e della necessità di mantenere i compensi entro i limiti finanziari consentiti.)*

Come chiarito da ARAN l'indennità per specifiche responsabilità è compatibile con gli altri trattamenti accessori contrattuali, trattandosi di istituti rivolti a premiare aspetti diversi della prestazione lavorativa. Ad esempio, un dipendente può percepire regolarmente l'indennità di turno, la reperibilità o i premi di performance anche se titolare di un'indennità di responsabilità speciale. Ciò che invece non è consentito – come già esplicitato – è l'attribuzione contemporanea di più indennità di responsabilità al medesimo dipendente, né la corresponsione di tale indennità a chi abbia un incarico di EQ. Rimane infine il principio generale per cui la stessa attività aggiuntiva non può essere compensata due volte: ove vi fosse sovrapposizione tra un incarico specifico e altre indennità (es. servizio esterno), l'Ente dovrà evitare duplicazioni remunerative.

Art. 8 – Indennità di turnazione (Polizia Locale)

In attuazione dell'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 2019–2021 (Contratto 16.11.2022), è corrisposta nel Comune di Ribera l'indennità di turnazione per il personale appartenente alla Polizia Locale. L'indennità spetta al personale che svolge la prestazione di lavoro ordinaria in regime di turni giornalieri avvicendati su più fasce orarie (mattina, pomeriggio e notte), secondo una programmazione mensile equilibrata che preveda la rotazione nei turni antimeridiani, pomeridiani e, se contemplati, notturni. Rientrano nel turno anche i servizi prestati nei giorni festivi e nei fine settimana, ove necessari per garantire la continuità dei servizi di vigilanza.

L'indennità di turnazione è un compenso accessorio volto a compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro su turni avvicendati. Essa remunera le peculiari condizioni di prestazione del servizio in orari variabili, comprese le ore notturne e festive, richieste per assicurare la funzionalità del Corpo di Polizia Locale in tutti i giorni della settimana.

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, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
- 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.

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.

La misura dell'indennità di turnazione è determinata secondo i valori previsti dal CCNL vigente, calcolati in percentuale sulla retribuzione oraria spettante (art. 74, co. 2, lett. c, CCNL 16.11.2022). In particolare, per ogni ora di servizio resa in turno spettano le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria:

Turno diurno feriale (ore diurne tra le 6:00 e le 22:00 dei giorni non festivi): maggiorazione oraria del 10%;

Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;

Turno notturno festivo: maggiorazione oraria del 50%;

Turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100%.

Tali percentuali sono applicate sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. In ogni caso, l'indennità di turnazione è corrisposta esclusivamente per i periodi di effettivo svolgimento del servizio in turno, in coerenza con la disciplina nazionale. La programmazione dei turni dovrà avvenire nel rispetto dei limiti contrattuali in ordine al numero massimo di turni notturni mensili per ciascun dipendente (art. 30, comma 4, CCNL) e relative eventuali deroghe, come previsto dalla contrattazione nazionale.

Gli oneri per la corresponsione della presente indennità sono a carico del Fondo Risorse Decentrate dell'Ente, voce "indennità condizioni di lavoro/turnazioni", ai sensi dell'art. 30, comma 7 del CCNL 2019-2021. L'indennità di turnazione è compatibile e cumulabile con le altre indennità ed emolumenti accessori previsti dalla normativa contrattuale nazionale, fatta salva ogni diversa disposizione del CCNL. In particolare essa si cumula, ove spettanti, sia con l'eventuale indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021, sia con i compensi legati alla performance individuale e collettiva.

In base alla disciplina vigente (art. 30, comma 6 del CCNL 2019-2021), l'indennità di turno non è dovuta nei periodi di assenza dal servizio o di mancato svolgimento dell'attività in turno (es. ferie, permessi, malattia breve), trattandosi di un compenso collegato all'effettiva esecuzione delle prestazioni in turnazione.

Art. 9 – Disposizioni finali

Le parti contraenti si danno atto che il presente contratto integrativo è conforme alle previsioni imperative del CCNL 2019-2021 e della normativa generale vigente in materia. Eventuali difformità riscontrate dagli organi di controllo saranno oggetto di immediata riesamina e, se necessario, di rinegoziazione delle clausole interessate, al fine di adeguarle alle prescrizioni ricevute. *(In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori o altri organi competenti, l'Ente provvederà a convocare le parti per apportare le correzioni del caso, evitando l'applicazione di clausole eventualmente illegittime.)*

Le relazioni sindacali decentrate proseguiranno, nell'ambito dell'applicazione del presente CCDI, attraverso incontri periodici di verifica. Le parti concordano sin d'ora di incontrarsi almeno annualmente per monitorare l'andamento dell'utilizzo delle risorse decentrate, gli effetti delle progressioni economiche e l'applicazione delle nuove indennità introdotte, così da valutare eventuali aggiustamenti migliorativi. *(Questo impegno reciproco garantisce un costante confronto sull'efficacia del contratto integrativo e l'adozione di correttivi in itinere se necessari.)*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI
COMPARTO DEL COMUNE DI RIBERA**

2025-2027

PARTE ECONOMICA

(CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022)



ALLEGATO "A"

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
PARTE STABILE ANNO 2024**

DETERMINA DEL DIRIGENTE DEL III SETTORE N. 219 DEL 02/10/2025

| Riferimento contrattuale | Descrizione della fonte del finanziamento delle risorse stabili | Entità del finanziamento |
|---|---|--------------------------|
| Risorse stabili SOGGETTE al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 (Art. 79, comma 1, CCNL 2019 del 16/11/2022) | | |
| Art. 79, comma 1, lett. a) del CCNL 2019/2021 e art. 67, comma 1, del C.C.N.L del 21.05.2018 | Importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate nell'art. 67, comma 1 del C.C.N.L del 21.05.2018 relative all'anno 2017, al netto delle risorse destinate nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. | € 406.232,29 |
| Art. 67, comma 2, lettere c) del C.C.N.L del 21.05.2018 | Retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam (pensionati anni precedenti) | € 2.227,16 |
| Art. 67, comma 2, lettere d) del C.C.N.L del 21.05.2018 | Risorse riassorbite art. 2 comma 3 del d.lgs. 165/2001 | === |
| Art. 67, comma 2, lettere e) del C.C.N.L del 21.05.2018 | Trattamento accessorio personale trasferito anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza | === |
| | | |
| Art. 67, comma 2, lettere g) del C.C.N.L del 21.05.2018 | Incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario | === |
| Art. 79, comma 1, lett. c) | Risorse stanziare in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale | === |
| (A) Totale risorse stabili SOGGETTE al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 | | € 408.459,45 |
| Risorse stabili ESCLUSE dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 - CCNL 2016/2018 - Art. 67, comma 2 (Art. 79, comma 1, lett. a) e Art. 79, comma 1, lett. b) e d) | | |

| | | |
|--|---|--------------------|
| Art. 67 comma 2 lettera a) | Incremento di 83,20 euro a dipendente al 31/12/2015 – dip. N. 207 (Dichiarazione congiunta n. 5 per esclusione dal limite di cui all'art. 23) | € 17.222,40 |
| Art. 67 comma 2 lettera b) | Differenziali progressioni economiche orizzontali – (Dichiarazione congiunta n. 5 per esclusione dal limite di cui all'art. 23) | € 3.567,40 |
| Art. 79, comma 1, lett. b) – (Vedi per l'esclusione dal limite art. 79, comma 6) | Incremento, su base annua, pari ad Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del contratto 2019/2021 in servizio alla data del 31/12/2018 (184 dip. X 84,50) | € 15.548,00 |
| Art. 79, comma 1, lett. d) – (Vedi per l'esclusione dal limite art. 79, comma 6) | Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi delle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (ARAN CFL174) | € 2.958,80 |
| Art. 79 comma 1 bis – (Vedi per l'esclusione dal limite art. 79, comma 6) | Incremento differenziali D3 e B3 dall' 01/04/2023 (ARAN CFL175) | € 6.938,05 |
| (A) Totale risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 | | € 46.234,65 |

| | | |
|--|--|---------------------|
| Totale fondo risorse decentrate stabili anno 2025 | | € 454.694,10 |
| (C) | <i>A detrarre decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis dl 78/2010)</i> | € 53.713,62 |
| (D) Totale Risorse stabili SOGGETTE ED ESCLUSE DAL LIMITE | | € 400.980,48 |
| Art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 | Limite fondo risorse decentrate 2016 | € 356.481,68 |
| (E) | Totale risorse stabili ESCLUSE dal rispetto del limite 2016 | € 46.234,65 |
| (E') | Totale risorse stabili SOGGETTE al rispetto del limite 2016 | € 354.745,83 |
| (F) | Totale risorse stabili SOGGETTE al rispetto del limite 2016 UTILIZZABILI PER IL RISPETTO DEL LIMITE | € 341.881,68 |
| (G) TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZABILI (SOGGETTE + ESCLUSE DAL LIMITE) | | € 388.116,33 |



**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
RISORSE VARIABILI ANNO 2025**

| Risorse variabili ESCLUSE dal limite di cui all' art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 - CCNL 2016/2018 - art. 67 comma 3 e art. 79 comma 2 CCNL 2019/2021 | | |
|---|---|---|
| Art. 67 comma 3 lett. b) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (piani di razionalizzazione) | === |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 | Incentivi per condono edilizio (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv. in legge 326/2003) | € 30.000,00 (vedi capitoli utilizzo) |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 | Incentivi L 328 – P.d.Z. 2019/2020 (oltre oneri riflessi) | € 8.003,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Incentivi per funzioni tecniche – AREA SETTORE TECNICO (art. 45, c. 3 d.lgs. 36/2023) - (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune) | € 34.350,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Incentivi per funzioni tecniche - (art. 45, c. 3 d.lgs. 36/2023) Progetti compresi nella strategia dell'Area interna Sicani – Incentivi - (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune) AREA SUAP | € 50.000,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (vedi risorsa 3071/2) | === |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Risorse derivanti da disposizioni di legge : incentivi professionali avvocatura interna - sentenze favorevoli con vittoria di spese di cui all'art. 9, del d.l. 90/2014 (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune) | € 14.000,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal | Compensi Istat - (oneri riflessi e irap compresi) | € 13.960,00 |

| | | |
|--|--|---------------------|
| limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | | |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Progetto Sgate – sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'Anci (vedi risorsa 2117/3) | === |
| Art. 79 comma 1 lett. b) e 5 del CCNL 2019/2021 – (Vedi per l'esclusione dai limiti art. 79, comma 6) | Quote una tantum relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 (84,50 euro a dipendente al 31/12/2018 – n. 184 dip.) e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 (0,22% monte salari 2018) computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023 - (15.548,00 x 2) | ===== |
| Art. 80 comma 1 del CCNL 2019/2021 e art. 79 comma 1 (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (solo provenienti da parte stabile) | € 2.174,40 |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 (escluse dal limite per espressa previsione dell'articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145) | Risorse derivanti da disposizioni di legge : (attività di accertamento dell'evasione dell'IMU e della TARI – Oneri riflessi compresi - Articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145) | === |
| Art. 79 comma 2 lettera d) del CCNL 2019/2021 e 98, comma 1, lett. c) (Per l'esclusione dal limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato) | Somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999 | === |
| (C) Totale risorse variabili ESCLUSE dal limite di cui all' art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 | | € 152.487,40 |







**Risorse variabili SOGGETTE al limite di cui all' art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 - CCNL 2016/2018
- art. 67 comma 3 e art. 79 comma 2 e 3 CCNL 2019/2021**



| | | |
|---|--|----------|
| | | === |
| Art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 2016/2018 | Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 (messi notificatori - risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria) | € 600,00 |
| Art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 2019/2021 e 98, comma 1, lett. c) | Incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (proventi c.d.s.) | === |
| Art. 79 comma 2 lettera b) del CCNL 2019/2021 | Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (con esclusione degli Enti in dissesto o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario o che si trovano in condizione di deficitarietà strutturale) | === |
| Art. 67 comma 3 lett. k) del CCNL 2016/2018 | Trattamento accessorio personale trasferito in corso anno | === |
| Art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 2019/2021 | 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, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa (con esclusione degli Enti in dissesto o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario o che si trovano in condizione di deficitarietà strutturale) | === |
| Art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL 2016/2018 | Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal | === |

| | | |
|---|--|--------------------|
| | servizio) | |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 | Risorse derivanti da disposizioni di legge : (avvocatura interna - spese compensate) | € 14.000,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 | Risorse derivanti da disposizioni di legge - quote progettazioni interne ad esaurimento (art. 92 cc. 5 e 6 d.lgs 163/2006) | === |
| Art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2016/2018 | Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001(Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati) | === |
| (D) Totale risorse variabili SOGGETTE al limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 | | € 14.600,00 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



VERIFICA RISPETTO LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS 75/2017

LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 - LIMITE : € 356.481,68

| | |
|---|--------------|
| RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE 2016 UTILIZZABILI | € 341.881,68 |
| RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE 2016 UTILIZZABILI | € 14.600,00 |
| TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE 2016 UTILIZZABILI | € 356.481,68 |
| RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE 2016 | € 46.234,65 |
| RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE 2016 | € 152.487,40 |
| TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE 2016 UTILIZZABILI | € 198.722,05 |

Utilizzo risorse stabili soggette al limite per destinazioni storiche e vincolate – art. 80, comma 1 del ccnl 16/11/2022 : € 341.881,68

| | | |
|--|---|---|
| Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 (applicazione del meccanismo di recupero delle risorse ai sensi dell'art. 34, comma 4, del Ccnl del 22.01.2004) | Differenziali progressioni orizzontali storiche (in godimento da parte del personale in servizio e acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022) | € 150.371,58 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni |
| Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 | Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004) | € 56.266,08 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni |
| Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 | Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) | === |
| Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 | Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995 | € 774,68 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni |
| Totale risorse stabili utilizzate soggette al limite | | € 207.412,34 |
| Totale risorse stabili soggette al limite utilizzabili | | € 341.881,68 |
| Totale risorse stabili residue soggette al limite utilizzabili per il finanziamento degli istituti contrattuali (art. 80, comma 2 del ccnl 16/11/2022) | | € 134.469,34 |

Carrelli

CS

h

g

h

h

h

h



Utilizzo risorse per il finanziamento degli istituti contrattuali - Art. 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022)
:
Risorse stabili residue soggette al limite : € 134.469,34
Risorse variabili soggette al limite : € 14.600,00
Totale somme stabili + variabili utilizzabili : € 149.069,34

| RIFERIMENTO CONTRATTUALE | ISTITUTI CONTRATTUALI | IMPORTI |
|---|---|---|
| Art. 80, comma 2 lett. c) del CCNL 16/11/2022 | Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis : Attività disagiate (1° Settore : Messi Notificatori : 1.800,00) e Attacchino: 200,00); Attività esposte al rischio (2° e 4° Settore : € 4.000,00; Attività implicanti il maneggio di valori (3° Settore) : € 400,00 | € 6.400,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. d) del CCNL 16/11/2022 | Indennità di turno (4°Settore) | € 30.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. d) del CCNL 16/11/2022 | Indennità di reperibilità 4° Settore : 11.400,00(P.M.) 4° Settore : 300,00 (Protezione civile) 1° Settore : 300,00 | € 12.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. d) del CCNL 16/11/2022 | Lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000 | € 647,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. f) del CCNL 16/11/2022 | Differenza incremento indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 (€ 4,50 giornalieri) | € 5.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022 | Premi collegati alla performance individuale | € 1.500,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. e) del CCNL 16/11/2022 | (*)Indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art 84: I° Settore : € 5.008,59 II° Settore : € 8.586,20 III° Settore : € 3.557,55 | € 17.172,34 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. f) del CCNL 16/11/2022 | Indennità di funzione di cui all'art. 97 | € 5.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. k) del | Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. | === |

| | | |
|--|---|--|
| CCNL 16/11/2022 | 82, comma 2 | |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 | Compensi per avvocatura interna - spese compensate | <p>€ 14.000,00</p> <p>Imputazione al cap. 10190101/2</p> |
| Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 | Compensi per progettazioni interne ad esaurimento (art. 92 cc. 5 e 6 d.lgs 163/2006) | === |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Incentivi per condono edilizio. (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv. in legge 326/2003) | |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Compensi di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 (messi notificatori - risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria) | <p>€ 600,00</p> <p>Imputazione al cap. 10190101/2</p> |
| Art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022 | Incarichi di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e di risultato voce extra fondo a carico del bilancio e soggetta ai limiti di cui all'art. 23) | <p>€ 56.750,00</p> <p>Imputazione al cap. 10190101/6</p> |
| Totale risorse utilizzate (stabili residue e variabili soggette al limite) | | € 149.069,34 |

(*) le OO.SS. CGIL e CISL concordano, relativamente alla ripartizione delle specifiche responsabilità, di escludere dal computo del 1° Settore le 2 unità dell'Ufficio del Giudice di Pace e la riduzione dal 3° Settore di una unità (relativa al Controllo di Gestione)




Utilizzo risorse per il finanziamento degli istituti contrattuali - Art. 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022)

:
Risorse stabili escluse dal limite : € 46.234,65
Risorse variabili escluse dal limite : € 152.487,40
Totale : € 198.722,05

Utilizzo Risorse stabili escluse dal limite : € 46.234,65

| RIFERIMENTO CONTRATTUALE | ISTITUTI CONTRATTUALI | IMPORTI |
|---|---|---|
| Art. 80, comma 2, lettera J e Art. 67 comma 2 lettera b) | Differenziali progressioni economiche orizzontali – (Dichiarazione congiunta n. 5 per esclusione dal limite di cui all'art. 23) | € 3.567,40 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni |
| Art. 80, comma 2, lettera J e Art. 79, comma 1, lett d) – (Vedi per l'esclusione dal limite art. 79, comma 6) | Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi delle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (ARAN CFL174) | € 2.958,80 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni |
| Art. 80, comma 2, lettera J e Art. 79 comma 1 bis – (Vedi per l'esclusione dal limite art. 79, comma 6) | Incremento differenziali D3 e B3 dall' 01/04/2023 (ARAN CFL175) | € 6.938,05 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni |
| Art. 80, comma 2 lett. f) del CCNL 16/11/2022 | Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 | € 11.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022 | Premi correlati alla performance organizzativa : Progetto Estate 2025 | € 5.500,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022 | Premi correlati alla performance organizzativa : Progetto obiettivo lavorazione note di debito | € 4.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Art. 80, comma 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022 | Premi collegati alla performance individuale (30% di tutte le | € 12.270,40 |

| | | |
|--|---|--------------------------------|
|  | risorse disponibili al netto delle risorse storiche e vincolate di cui al comma 1 dell'art. 80) | Imputazione al cap. 10190101/2 |
| Totale Risorse stabili escluse dal limite | | € 46.234,65 |

Utilizzo Risorse variabili escluse dal limite : € 152.487,40

| RIFERIMENTO CONTRATTUALE | ISTITUTI CONTRATTUALI | IMPORTI |
|---|--|--|
| Art. 80, comma 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022 | Premi correlati alla performance organizzativa : Progetti obiettivo Tributi (oltre oneri riflessi) | € 2.174,40 Imputazione al cap. 10190101/10 |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Incentivi per condono edilizio – oneri riflessi compresi- (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 conv. in legge 326/2003) | € 30.000,00 Imputazione ai cap. 10160101/4 10160101/5 10160102/4 10160102/5 |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Incentivi L. 328 P.d.Z 2019-2020 (oltre oneri riflessi) | € 8.003,00 Imputazione al cap. 11040101/6 |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Compenso per attività di accertamento dell'evasione dell'IMU e della TARI - - oneri riflessi compresi - Articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145) | === |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Incentivi per funzioni tecniche – AREA SETTORE TECNICO (art. 45, c. 3 d.lgs. 36/2023) - (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune) | € 34.350,00 Imputazione ai cap. 10160107/1 10160103/1 |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Incentivi per funzioni tecniche - (art. 45, c. 3 d.lgs. 36/2023) Progetti compresi nella strategia dell'Area interna Sicani – Incentivi - (oneri riflessi compresi – irap a carico del comune) AREA SUAP | € 50.000,00 Imputazione ai cap. 11150104/1 → €40.387,72 11150105/1 → € 9.612,28 |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (vedi risorsa 3071/2) | === |

Area Sicani

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

| | | |
|--|--|--|
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Incentivi professionali avvocatura interna - sentenze favorevoli con vittoria di spese – oneri riflessi compresi- | € 14.000,00 Imputazione ai cap. 10120108/1 → € 11.308,56 10120109/1 → € 2.691,44 |
| Art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 | Compensi Istat (oneri riflessi e irap compresi) | € 13.960,00 Imputazione ai cap. 10170108/1 → € 13.216,93 10170109/1 → € 3.145,63 10170703/1 → € 1.123,44 |
| Totale risorse variabili ESCLUSE dai limiti | | € 152.487,40 |

Dichiarazione congiunta :

Le parti concordano di preconstituire tutte le condizioni giuridiche ed economiche per l'applicazione sistematica dal 2026 dell'istituto della PEO, ritenuto da tutte le parti non più derogabile e di rilievo in quanto meccanismo incentivante e di adeguamento doveroso della struttura retributiva. Pertanto, ci si impegna entro il 31/12/2025 ad effettuare la valutazione dell'ultimo triennio 2022-2024, a predisporre adeguata regolamentazione dell'istituto, a riunirsi all'inizio del nuovo anno al fine di individuare le risorse da destinare all'attuazione che devono essere incrementate in sede di programmazione del bilancio di previsione. Preconstituite le condizioni, l'impegno sarà quello di attivare le procedure di progressione economica.

