



COMUNE DI RIBERA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 176 del 22/10/2025

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo del personale di comparto del Comune di Ribera anni 2025/2027. Parte economica e parte normativa. Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.

L'anno duemilaventicinque, il giorno ventidue del mese di ottobre, alle ore 12,00 e seguenti, nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
1	RUVOLO MATTEO	SINDACO	X	
2	AUGELLO LEONARDO	VICE SINDACO	X	
3	CLEMENTE EMANUELE	ASSESSORE	X	
4	DI CARO GIOVANNI	ASSESSORE	X	
5	MICELI ROSALIA	ASSESSORE		X
6	SGRO' GIUSEPPE MARIA	ASSESSORE	X	
		<i>N. presenti</i>	5	1

Presiede la seduta Presiede la seduta l'Avv. Matteo Ruvolo, nella qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) , del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il Segretario Generale Dott. Leonardo Misuraca, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267;

Vista la L.R. 15 marzo 1963, n° 16, recante “Ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana” e successive modifiche ed integrazioni.

Vista l'allegata proposta di deliberazione, avente per oggetto: **Contratto collettivo decentrato integrativo del personale di comparto del Comune di Ribera anni 2025/2027. Parte economica e parte normativa. Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.**

Visto che la stessa è munita dei prescritti pareri di legge;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, con tutti i suoi elementi costitutivi, quali premesse, narrativa, motivazione e dispositivo, e che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Presidente, che evidenzia l'urgenza dell'immediata esecuzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. 44/91.

Con voti favorevoli unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.



Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Settore:

Inserita nella deliberazione di Giunta

Servizio:

n. 176 del 22 OTT. 2025

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Contratto collettivo decentrato integrativo del personale di comparto del Comune di Ribera anni 2025/2027. Parte economica e parte normativa. Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.
----------------	--

Proponente : Giuseppe Maria Sgrò

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. 42 del 24/3/2023 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e sono stati nominati i componenti ed il presidente;
- la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale;
- l'art. 4 c.1, lett.b) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 dispone che il competente organo di direzione politica deve necessariamente formulare alla delegazione trattante di parte pubblica direttive utili per definirne gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare;
- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo e delle scelte di bilancio;
- le direttive forniscono indicazioni anche in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili.
- il D.Lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- 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;

Atteso che, come ha avuto modo di rammentare la Sezione di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia con deliberazione n. 386/2019, che la corretta gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata passa attraverso tre fasi "*obbligatorie e sequenziali*" (vd. deliberazione Sezione regionale di controllo per il Veneto, n. 263/2016/PAR; deliberazione Sezione regionale di controllo per il Friuli-Venezia Giulia n. 29/2018/PAR; deliberazione Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 164/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per il Molise n. 15/2018/PAR) e che "*..solamente nel caso in cui nell'esercizio di riferimento siano adempiute correttamente tutte e tre le fasi, le risorse riferite al "Fondo" potranno essere impegnate e liquidate...*":

- una prima fase che consiste nell'individuazione in bilancio delle risorse e che a tale proposito a finanziare il "Fondo" contribuiscono le risorse stabili così definite in quanto sono risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (le principali fonti di alimentazione delle risorse stabili sono gli incrementi fissati dai CCNL) e le risorse variabili che, a differenza delle prime, hanno valenza annuale (itali risorse sono finanziate di anno in anno dall'ente sulla base di una valutazione delle proprie capacità di bilancio);

- una seconda fase che consiste nell'adozione dell'atto di costituzione del fondo che ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse e svolge una funzione ricognitiva in quanto è diretta a quantificare l'ammontare delle risorse (Tale atto...deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione);

- una terza ed ultima fase che consiste nella sottoscrizione del contratto decentrato annuale che, secondo i nuovi principi della competenza finanziaria potenziata, costituisce titolo idoneo al perfezionamento dell'obbligazione, posto che, alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante (registrazione), imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili...solamente nel momento in cui si completa l'iter appena descritto l'ente può impegnare il fondo e può pagare secondo il principio della competenza potenziata (esigibilità)...”;

Richiamato l'art. 79, comma 7 del CCNL 2019/2021 che dispone “Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo”;

Dato atto, pertanto, che le modalità di determinazione del fondo risorse decentrate sono disciplinate dall'art. 79 del citato CCNL 2019/2021 che mantiene la suddivisione in:

- A. **RISORSE STABILI** (commi 1 e 1 bis), risorse che presentano la caratteristica di «certezza, stabilità e continuità» e che, se legittimamente stanziati, rimangono acquisite nel Fondo anche per gli anni successivi;
- B. **RISORSE VARIABILI** (commi 2 e 3) che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite, stanziati e rese disponibili per la contrattazione integrativa;

Dato atto che, come da previsione dell'art 79, commi 1 e 1 bis del CCNL 16/11/2022, le risorse stabili sono costituite dalle seguenti voci di incremento:

comma 1 lettera a):

IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017 (art. 67 comma 1);

Risorse stabili di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f) e g) del CCNL 21 maggio 2018;

comma 1 lettera b): importo su base annua, pari ad € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018, con decorrenza dal 01.01.2021;

comma 1 lettera c): risorse stanziati dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale;

comma 1 lettera d): importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di sviluppo di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

comma 1 bis: quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023);

Dato atto, altresì, che le risorse variabili sono espressamente elencate dall'art. 79, comma 2:

lettera a): risorse già previste dall'art 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2016/2018;

lettera b): importo massimo pari all'1,2% su base annua, del monte salari 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

lettera c): 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; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) - incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale ;

lettera d): eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario;

Dato atto che il comma 3 prevede che “In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate

ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL."

Visto l'art. 40 comma 3-*quiquies* del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, che detta le condizioni in virtù delle quali gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa;

Visto l'articolo 1, commi da 557 a 557-*quater* della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007);

Ricordati i limiti di legge, relativi al contenimento del trattamento accessorio del personale:

l'art. 9, comma 2-*bis*, ultimo periodo, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge n.147/2013, prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel quadriennio 2011-2014;

l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;

Riscontrato che non tutte le voci che costituiscono il fondo delle risorse decentrate rientrano nei limiti di cui all'art 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, infatti alcune voci sono escluse per espressa previsione normativa o contrattuale, altre si ritengono escluse alla luce della giurisprudenza della Corte dei conti e di diversi interventi interpretativi e chiarificatori da parte della Ragioneria Generale dello Stato come indicato in ciascuna voce indicata nelle tabelle allegate;

Preso atto del disposto di cui all'art 79, comma 6, del CCNL 2019/2021 ai sensi del quale: *"La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge"*;

Rilevato, pertanto, che relativamente alla presente costituzione sono escluse dalla verifica del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, le seguenti voci:

incrementi di cui alla lett. b) del comma 2 dell'articolo 67 del Ccnl 21/05/2018 (DIFFERENZIALI PEO);

incrementi di cui alla lett. a) del comma 2 dell'articolo 67 del Ccnl 21/05/2018 (€ 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015);

art 79, comma 1, lettera b), € 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2018;

art 79, comma 1, lett. d): differenziali posizioni economiche di sviluppo per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

art. 79, comma 1-bis, differenziale stipendiale tra B3 e B1 e tra D3 e D1;

somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario;

risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti;

dall' 01/01/2019, ai sensi dell'art.1, comma 1091 della Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018, gli incentivi per recupero della TARI e dell'IMU;

dall'01/01/2018 gli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D. Lgs. 19 aprile 2017, n. 56 e dall'art. 1, comma 526, della Legge n. 205 del 2017;

fondi di derivazione dell'Unione europea;

art 79, comma 3 - incremento, del fondo del budget delle P.O., fino allo 0,22% del monte salari 2018, con suddivisione proporzionale sulla base della composizione degli stessi nell'anno 2021;

Preso atto che il fondo delle risorse decentrate è gravato dalla decurtazione consolidata di cui all'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 pari ad € 53.713,62 (*decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis dl 78/2010*);

Verificato che il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è quantificato in € 356.481,68;

Considerato che il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2025 è composto dalle seguenti voci contrattuali, riepilogate per la parte STABILE nel prospetto ALLEGATO "A" e per la parte VARIABILE nel prospetto ALLEGATO "B", alla determinazione del dirigente del III Settore n. 219 del 2/10/2025;

Richiamato l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

Rilevato che la parte variabile del fondo non può essere incrementata degli importi discrezionali di seguito specificati:

art. 79, comma 2, lettera b): incremento fino all'1,2% del m.s. anno 1997 ;

art. 79, comma 2, lett. c): risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva;

art. 79, comma 2, lett. c): risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, risorse di cui all'art 98, comma 1 (proventi cds);

Visto il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, a decorrere dall'anno 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);

Rilevato che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che è confermata l'applicazione della decurtazione permanente a decorrere dal 2015 nella misura delle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L.n.78/2010 e s.m.i., calcolata secondo le istruzioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n.20/2015 e dei previgenti vincoli ex art.1, comma 236, della Legge 208/2015;

Visto :

- il C.C.N.L. relativo al comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018 e il CCNL sottoscritto il 16/11/2023;

VISTO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti acquisito al prot. n. 21202 del 20.10.2025;

Considerato che la costituzione del Fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Dato atto che con determinazione del dirigente del 3° Settore n. 219 del 2/10/2025 si è proceduto alla costituzione della parte stabile e variabile non discrezionale del Fondo per le risorse decentrate anno 2025, come risulta dagli allegati "A" "B" e "C" al presente provvedimento;

Visto lo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Normativa;

P.Q.S.

PROPONE

1. Di impartire alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica e per essa al Presidente le direttive per l'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 di cui alla premessa che qui si intendono integralmente riportate e

trascritte.

2. Di dare mandato alla delegazione trattante di avviare la conseguente contrattazione decentrata.
3. Di dare atto che è stato acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile;
4. Dato atto che con determinazione del dirigente del 3° Settore n. 219 del 2/10/2025 si è proceduto alla costituzione della parte stabile e variabile non discrezionale del Fondo per le risorse decentrate anno 2025, come risulta dagli allegati "A" "B" e "C" al presente provvedimento;
5. Di fornire gli indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2025 in applicazione e conformità del vigente contratto collettivo decentrato integrativo del personale di comparto del comune di Ribera triennio 2021-2023, parte normativa, cui si rinvia modulati nell'allegato "D";
7. Di dare atto della verifica e del rispetto limite art. 23, comma 2, del d. lgs 75/2017 come da allegato "C";
8. Di approvare l'allegato schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Normativa;
9. Di demandare, comunque, al Presidente della delegazione trattante ogni facoltà per la definizione concordata con le OO.SS. della contrattazione decentrata anche in deroga a quanto disposto con il presente provvedimento.

L'Assessore al Personale
Dott. Giuseppe Maria Sgrò





Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Proposta di deliberazione ad oggetto: Contratto collettivo decentrato integrativo del personale di comparto del Comune di Ribera anni 2025/2027. Parte economica e parte normativa. Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In relazione al disposto di cui all' art. 53, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23 dicembre 2000, n. 30 e recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 (TUEL)

IL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE

esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Ribera , 20/10/2025

IL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE
(Dott. Raffaele Gallo)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

In relazione al disposto di cui agli artt. 53 e 55, comma 5, della legge 8/6/1990, n.142 recepiti dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, dell'art. 13 della L.R. 3 dicembre 1991, n. 44 e degli artt. 49, 147 bis, comma 1 e 153, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e avendo effettuato con esito positivo la valutazione di incidenza del provvedimento sull'equilibrio finanziario della gestione,

Ribera, li 20/10/2025

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Raffaele Gallo

SCHEMA DI 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 risalga 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 contemperare 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.)*

**SCHEMA DI 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	€ 2.958,80

	confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (ARAN CFL174)	
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
(B) 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
(F)	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

ALLEGATO "B"
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 limite vedi parere n. 257831 del 18 dicembre 2018 della Ragioneria generale dello Stato)	Compensi Istat - (oneri riflessi e irap compresi)	€ 13.960,00
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)	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 2019/20201 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

ALLEGATO "C"

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

ALLEGATO "D"
Utilizzo fondo risorse decentrate 2025

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 asilnido (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

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 : € 6.500,00; Attività implicanti il maneggio di valori (3° Settore) : € 400,00	€ 8.900,00 Imputazione al cap. 10190101/2
Art. 80, comma 2 lett. d) del CCNL 16/11/2022	Indennità di turno (4°Settore)	€ 35.000,00 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. e) del CCNL 16/11/2022	Indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art 84 : I° Settore : € 6.565,89 II° Settore : € 6.060,82 III° Settore : € 4.040,55 IV° Settore : € 505,08	€ 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	€ 4.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2
Art. 80, comma 2 lett. k) del CCNL 16/11/2022	Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2	===
Art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 2016/2018	Compensi per avvocatura interna - spese compensate	€ 14.000,00 Imputazione al cap. 10190101/2
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)	€ 600,00 Imputazione al cap. 10190101/2
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)	€ 56.750,00 Imputazione al cap. 10190101/6
Totale risorse utilizzate (stabili residue e variabili soggette al limite)		€ 149.069,34

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

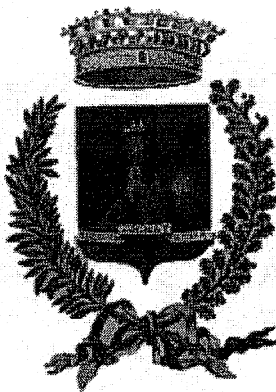
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
Art. 80, comma 2, lettera J e Art. 67 comma 2 lettera b)	Differenziali progressioni economiche orizzontali – (Dichiarazione congiunta n. 5 per esclusione dal limite di cui all'art. 23)	€ 3.567,40 Imputazione a diversi capitoli relativi alle retribuzioni
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 risorse disponibili al netto delle risorse storiche e vincolate di cui al comma 1 dell'art. 80)	€ 12.270,40 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)	===
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



Comune di Ribera
Libero Consorzio Comunale di Agrigento
RIBERA, 20/10/2025
PROT. N. 21202 /GEN.



COMUNE DI RIBERA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

(Allegato Verbale n. 19 del 16 e 18 Ottobre 2025)

Certificazione costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2025.

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Ribera nelle persone dei signori:

Dott. Clelia Mogavero - Presidente

Dott. Francesco Occhipinti- Componente

Rag Francesco Vetrano - Componente

Premesso

- Che in data 03.10.2025 tramite pec l'ente ha trasmesso copia della propria determinazione n. 219 del 02/10/2025 con prot. 20068 avente ad oggetto: "OGGETTO: ART. 79 CCNL 16.11.2022 "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO" - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2025"
- Art. 79 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022- Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2024", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata

costituzione;

- Che il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte stabile e di quella variabile;

Preso atto delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare:

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;
- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;
- (DISPOSIZIONE VALIDA PER I COMUNI) Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- D.M. 17/03/2020;

Visti

- L'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data

l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. 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, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;

- L'art. 23, comma 3 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

“Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;

- L'art. 40bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 il quale dispone che:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori é effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”;

- L'art. 8, comma 6 del CCNL 21/05/2018 recante la seguente disciplina:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

- L'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 il quale dispone che:

“A decorrere dall’anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all’anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all’art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell’unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative”;

(DISPOSIZIONE VALIDA PER I COMUNI)

- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:

“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- Il D.M. 17/03/2020 di attuazione all’art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante:

“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Richiamato il principio contabile applicato di cui all’allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

Verificato che il fondo per le risorse decentrate 2025, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 (o 562¹) della legge n. 296/2006;

 **Evidenziato che:**

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;

Tutto ciò premesso,

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

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

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Visti lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2025 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali.

Il Collegio ricorda che la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dovrà avvenire dopo il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, c. 1 D.Lgs. n. 165/2001.

16/10/2025

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Firmato digitalmente da

Clelia Mogavero

CN = Clelia Mogavero
C = IT

(MOGAVERO Dott. CLELIA – Presidente)

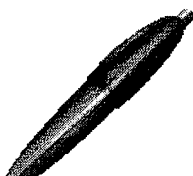
Firmato digitalmente da: _____

OCCHIPINTI FRANCESCO

Firmato il 18/10/2025 11:56 Pagina 5 di 6

Seriale Certificato: 2061378

Valido dal 09/01/2023 al 09/01/2026



(OCCHIPINTI Dott. FRANCESCO – Componente)



FRANCESCO
VETRANO
18.10.2025 19:53:51
GMT+02:00

(VETRANO Rag. FRANCESCO – Componente)

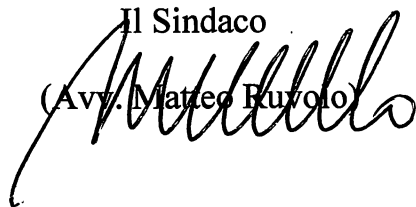
Proposta di deliberazione approvata nella seduta di Giunta del **22 OTT. 2025**

Votazione **UNANIME**..

Immediata esecutività si ☒ no ☐

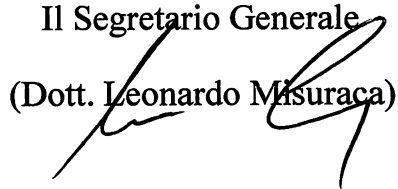
Il Sindaco

(Avv. Matteo Ruvoio)



Il Segretario Generale

(Dott. Leonardo Misuraca)



I Componenti

AUGELLO LEONARDO

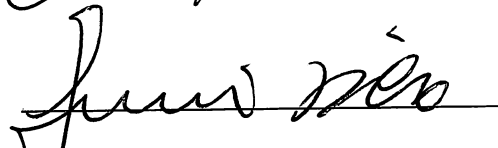
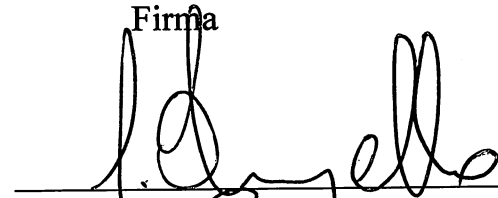
CLEMENTE EMANUELE

DI CARO GIOVANNI

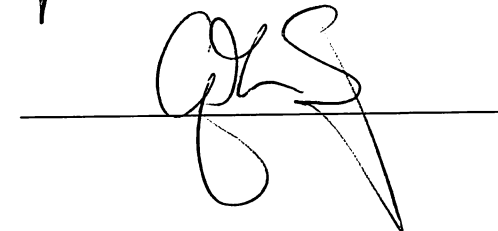
MICELI ROSALIA

SGRO' GIUSEPPE MARIA

Firma

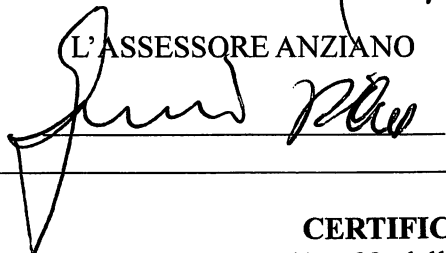


ASSELENTE



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.


IL SINDACO


L'ASSESSORE ANZIANO


IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n 69)

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per gg.15 consecutivi a partire dal giorno _____ e fino al _____ Prot. n. _____

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **22 OTT. 2025**

() Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

☒ Dichiarata Immediatamente Esecutiva (Art. 12, Comma 2 L.R. n. 44/91 s.m.i.)

Ribera, li **22 OTT. 2025**

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' DI ORIGINALE ANALOGICO

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente copia informatica in formato PDF è conforme all'atto analogico originale.

IL SEGRETARIO GENERALE *
(Dott. Leonardo Misuraca)

* Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate.