



# Comune di Regalbuto

## Relazione illustrativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 sottoscritta in data 04/12/2023

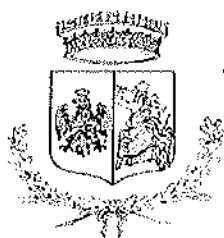
Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema di relazione illustrativa, composta da due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali.

### Modulo 1

-Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente 2023/2025 sottoscritta in data 04/12/2023.</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>2023/2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti):          Presidente Segretario Comunale Dott. Andrea Varveri -          Componenti : tutti i Responsabili di Settore Incaricati di Funzioni Dirigenziali inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle E.Q.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>  <b>FP CGIL , CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e autonomie locali</b></p> <p><b>Firmatarie della preintesa</b> (elenco sigle): FP CGIL- CISL FP - UIL FPL - CSA Regioni e autonomie locali</p> <p><b>Firmatarie del contratto:</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b><u>Personale non dirigente del Comune di Regalbuto</u></b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>-Finalità, campo di applicazione, vigenza e ambiti del CCDI</p> <p>-Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)</p> <p>-Ripartizione dei compensi legati alla performance individuale</p> <p>-Indennità condizioni di lavoro</p> <p>-Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale</p>



# Comune di Regalbuto

## Relazione illustrativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 sottoscritta in data 04/12/2023

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema di relazione illustrativa, composta da due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali.

### Modulo 1

-Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente 2023/2025 sottoscritta in data 04/12/2023.</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>2023/2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti):          Presidente Segretario Comunale Dott. Andrea Varveri -          Componenti : tutti i Responsabili di Settore Incaricati di Funzioni Dirigenziali inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle E.Q.</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>          FP CGIL , CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e autonomie locali</p> <p><b>Firmatarie della preintesa (elenco sigle):</b> FP CGIL- CISL FP - UIL FPL - CSA Regioni e autonomie locali</p> <p><b>Firmatarie del contratto:</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b><u>Personale non dirigente del Comune di Regalbuto</u></b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>-Finalità, campo di applicazione, vigenza e ambiti del CCDI</p> <p>-Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)</p> <p>-Ripartizione dei compensi legati alla performance individuale</p> <p>-Indennità condizioni di lavoro</p> <p>-Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</li> <li>-Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati</li> <li>- Criteri incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 e art.45 D.L.gs n.36/2023</li> <li>- Criteri per incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI</li> <li>- Piani di razionalizzazione e risparmio</li> <li>- Ripartizione risorse decentrate - Reperibilità</li> <li>- Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione</li> <li>- Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione</li> <li>-Progressioni economiche all'interno delle aree Idifferenziali</li> <li>- Fasce di flessibilità orarie - La Banca delle Ore</li> <li>- Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili</li> <li>- Pari opportunità - Orario multi periodale</li> <li>- Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto mas simo di 48 ore settimanali</li> <li>- Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%</li> <li>- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</li> <li>- Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni</li> <li>- Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori</li> <li>- Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</li> <li>- Servizi minimi essenziali</li> <li>- Elevazione del limite massimo individuale delle presta zioni di lavoro straordinario</li> <li>-Piani di welfare integrativo-Clausola di verifica attuazione CCDI</li> </ul>
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno effettui rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.L.gs. 150/2009? Sì, il Piano della Performance è stato approvato.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? Sì, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025 confluito nel PIAO2023/2025 è stato approvato
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? Art.11 abrogato dal D.L.gs 33/2013 art.52
	Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 ? No
<b>Eventuali osservazioni :</b>	

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

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Art. 1. Finalità**

Il contratto decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi.

**Art. 2 - Campo di applicazione**

Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.

**Art.3 - Vigenza e ambiti del contratto**

Il contratto decentrato si applica per il triennio 2023/2025 e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

**Art.4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)**

Vengono definiti i criteri generali per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

La predetta finalità viene realizzata secondo le seguenti modalità di incentivazione della produttività:

- corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili di settore che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione da parte dei Responsabili di settore.

All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili di Settore assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della

produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Nel CCDI vengono disciplinati i criteri di ripartizione alle singole strutture operative delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (cd. performance).

La valutazione è effettuata dai Responsabili di Settore sulla base dei criteri definiti nel Sistema di Valutazione approvato dall'Ente, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura.

#### **Art. 5 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale***

I compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti assegnati al settore destinatari degli stessi.

#### **Art.6 - *Indennità condizioni di lavoro***

L'indennità condizioni lavoro è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori.

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono individuate le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale secondo quanto previsto dall'All.B al D.P.R. n.347/1983, nonché le attività disagiate che per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, comportano problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali e le attività comportanti maneggio valori.

La misura dell'indennità condizioni lavoro riferita alle attività rischiose e disagiate è fissata nella misura di **€2,50 al giorno**.

L'indennità maneggio valori è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa dei valori maneggiati e varia da un minimo di € 1,00 giornaliera ed un massimo di €2,50 giornaliera.

#### **Art.7 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale***

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono individuati i compiti che comportano l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità aggiuntive rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale posseduto: es. Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi, Responsabile U.R.P., R.U.P., Cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace; Responsabili dei processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al CADES, Responsabili di Servizio con responsabilità di procedimenti particolarmente complessi, ecc..

#### **Art. 8 - *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno***

Al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in modo continuativo all'esterno (per almeno il 90%) compete un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad €2,50.

#### **Art. 9 - *Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati***

Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale un compenso calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario.

#### **Art.10 e 11 - *Criteri incentivi funzioni tecniche e Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI***

Relativamente agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.L.gs. n.36/2023 si fa riferimento a quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.157 del 13/09/2023, mente per gli incentivi di cui all'art.113 del D.L.gs n.50/2016 si rinvia a quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.31/2017.

Per quanto riguarda gli incentivi del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI si rinvia a quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.52 del 06.04.2022

#### **Art.12 - Piani di razionalizzazione e risparmio**

Sono disciplinate le modalità per la ripartizione delle risorse derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art.16 del D.L. n.98/2011 da corrispondere ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano.

#### **Art.13 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

La ripartizione del fondo per le risorse decentrate è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

#### **Art.14 - Reperibilità**

Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi.

#### **Art.15 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione**

La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati.

#### **Art.16 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione**

Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di €20.000,00 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20 %.

#### **Art.17 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

In sede di contrattazione decentrata sono definite le modalità ed i criteri da impiegare nelle procedure selettive relative all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, individuando il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area contrattuale nonché i requisiti di partecipazione.

Le graduatorie sono formate in base al punteggio costituito dalla combinazione ponderata dei seguenti fattori:

- media delle ultime tre valutazioni annuali individuali conseguite (peso 60%),
- esperienza professionale (peso 40% per il personale appartenente all'area degli operatori e degli operatori esperti, 30% per l'area degli istruttori e l'area dei funzionari);
- competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (peso 10%) previste solo per il personale appartenente all'area degli istruttori e l'area dei funzionari e delle E.Q.: es. titoli e abilitazioni professionali, competenze certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano ecc.

#### **Art.18 - Fasce di flessibilità orarie**

L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, prevede fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti dopo l'orario di inizio e di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

**Art.19 - La Banca delle Ore**

È istituita la Banca delle Ore nella quale confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

**Art.20 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

Il Comune tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008.

Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

**Art.21 - Pari opportunità**

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative in materia.

**Art.22 - Orario multiperiodale**

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale è fissato, rispettivamente, in 40 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

**Art.23 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali**

L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente.

**Art.24 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano in gravi condizioni di salute o con grave situazione di disagio.

**Art.25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sull'organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

**Art.26 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni**

Oltre al personale di cui all'art.30 c.8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

**Art.27 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

Le parti concordano di destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo risorse decentrate per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori, nella misura del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente.

**Art.28- Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

Per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti è effettuato in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

**Art.29 - Servizi minimi essenziali**

Le parti concordano di individuare entro 60 giorni le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo ed i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

**Art.30 -Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario**

Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% di quelli in servizio nell'ente.

**Art.31 - I piani di welfare integrativo**

Si stabilisce di destinare una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da determinarsi ai sensi dell'art.208 c.4 lett.c) e 5 del D.L.gs 285/1992 a favore del personale del Corpo di polizia Municipale mediante versamento di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio.

**Art.32 Clausola di verifica dell'attuazione del C.C.D.I.**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel CCDI le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.

**Art.33 - Norme finali**

Per quanto non previsto nel CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all' anno 2023**

Le risorse decentrate disponibili relative all'anno 2023 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
- Indennità di turno, rischio, maneggio valori,	€. 18.000,00
- Indennità condizioni lavoro	€. 8.000,00
- Indennità per specifiche Responsabilità	€. 10.000,00
-Indennità lavoro esterno	€. 5.000,00
-Progressione economica/ Differenziali stipendiali	€. 20.900,00
-Performance organizzativa	€. 69.082,75



<b>Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione delle prestazioni del personale:</b>	
-Incentivo per funzioni tecniche ex art. 113 D.L.50/2016 e art.45 D.L.gs n.36/2023	€. 42.000,00
-Incentivo IMU e TARI ex art.1 c.1091 L. 145/2018	€. 8.500,00
-Compensi ISTAT	€. 25.000,00
-Proventi di cui all'art. 2018 C.d.S. destinati al potenziamento dei servizi di controllo di P.M.	€. 3.000,00
-Quota parte spese di notificazione degli atti dell'Amministrazione Finanziaria da destinare ai Messi Notificatori	€. 1.645,74
<b>Totale</b>	<b>€. 211.128,49</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti:**

Il contratto decentrato ha valenza per il triennio 2023-2025 ed ha effetti abrogativi del precedente accordo decentrato integrativo.

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

I compensi relativi alla performance sono erogati a seguito di valutazione da parte dei Responsabili di Settore del personale dipendente secondo i criteri previsti nel Sistema di valutazione della performance del personale approvato dall'Ente, ed a seguito del raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance.

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in maniera selettivo secondo le risultanze del sistema di valutazione della performance unitamente alla valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Le progressioni economiche sono attribuite in base al punteggio costituito dalla combinazione ponderata dei seguenti fattori:

- media delle ultime tre valutazioni annuali individuali conseguite (peso 60%),
- esperienza professionale
- competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (previste solo per il personale appartenente all'area degli istruttori e l'area dei funzionari e delle E.Q).

In caso di pari punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza: a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni; b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica; c) maggior anzianità di servizio nell'Ente; d) maggiore età anagrafica

### **F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo 2023/2025, sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e sono finalizzati al miglioramento ed accrescimento delle prestazioni del personale nell'erogazione dei servizi espletati ed assicurati in modo continuativo o implementati per far fronte a specifiche e contingenti situazioni.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Regalbuto, 06.12.2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
- AFFARI GENERALI, PERSONALE, CONTENZIOSO

(Dott.ssa Angela L'Episcopo)

