



Comune di Claino con Osteno

Provincia di Como

Deliberazione originale della Giunta comunale

NR. 61 Reg. Del. Data 16.12.2024 N°Prot: <u>19/2025</u> Nr. <u>15/25</u> Reg. Pubbl. :	Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ECONOMICO 2024.
---	--

L'anno duemila ventiquattro il giorno sedici del mese di Dicembre, alle ore 16:00 nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	presente	assente
Giovanni Bernasconi	Sindaco	si da remoto a mezzo videochiamata whatsApp	
BARBAZZA Deni	Assessore vicesindaco	si da remoto a mezzo videochiamata whatsApp	
DE ALBERTI Marco	Assessore	Si in presenza	

Partecipa alla seduta in presenza il Vicesegretario comunale Dott.ssa Mariarosaria Genovese per le funzioni di cui all'articolo 97, comma 4, lett.a) Tuel 267/2000.

Il Presidente Rag. Giovanni Bernasconi in qualità di Sindaco dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, in conformità alla Delibera di G.C. nr.20 del 30.04.2022 recante "Disciplina per il funzionamento della Giunta Comunale", passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione posta all'odierno ordine del giorno con oggetto:  
"AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ECONOMICO 2024".

DATO ATTO che sono stati acquisiti, ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 49 e 147 Bis del D. Lgs. Nr.267/2000, i preliminari pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato per quanto attiene la regolarità tecnica ed amministrativa dell'atto e del responsabile del servizio di ragioneria per quanto concerne il parere di regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria, che, affinché restino inseriti, si allegano al presente atto per formare di esso parte integrante e sostanziale; mentre lo schema della proposta viene omesso in quanto conforme al deliberato.

VISTI Gli artt.48 del D.Lgs.18.08.2000, nr.267 e 25 del vigente Statuto Comunale che assegnano a quest'organo la competenza per l'adozione di tutti gli atti di governo che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze previste dalla legge e dallo Statuto ad altri organi.

VISTI in particolare gli artt.89,91 e 111 del sopra citato T.U.E.L.

VISTO il D.Lgs.30-03-2001, nr.165 e successive modifiche ed integrazioni, per quanto concerne l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche ed in particolare:

- gli art.4 e 5 , comma 2, prevedono che "nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;
- l'articolo 6
- l'art.7, comma 5, recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

VISTI, inoltre, gli artt.30 e segg. del sopra citato D.Lgs.nr.165/2001, con particolare riguardo all'art.35, comma 7° ed all'art.40, nonché l'art.45, comma 3, così come modificato dall'art.57 del D.Lgs. 150/2009, il quale così dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";

DATO ATTO che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi a quelli previsti dal C.C.N.L.

EVIDENZIATO che questo Ente ha puntualmente applicato tutti i Contratti collettivi fino ad ora emanati e che lo stesso non versa in situazioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art.45 del D. Lgs.30-12-1992, NR.504, D.M. 30-09-1993 e successive modificazioni.

VISTO il C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21-05-2018 che ha introdotto un nuovo modello di relazioni sindacali.

VISTO l'articolo 8 del suddetto C.C.N.L. che definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati e consente l'applicazione del contratto decentrato solo a seguito del controllo positivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuata dall'Organo di revisione dei conti; in particolare il comma 6 del citato articolo 8 dispone che 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'articolo 40-bis, comma 1, del D. Lgs. nr.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato 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 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto."

VISTO il Nuovo CCNL siglato in data 16-11-2022.

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n.46 del 24.10.2024, avente ad oggetto la ricognizione del personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come modificato dall'art.16 della Legge n.183/2011, verificando che nell'Ente non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumerarietà e, con la quale, altresì, si è provveduto alla conferma della dotazione organica dell'Ente per come approvata, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 13-11-2014;

RICHIAMATA la deliberazione propria nr. 51 del 29.11.2024, esecutiva, con la quale è stata individuata la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli articoli 7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente.

PRESO ATTO che la delegazione trattante di parte datoriale opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

DATO ATTO che con la suddetta Deliberazione propria nr.51 in seduta del 29.11.2024 sono state emanate in via definitiva le direttive per la costituzione del fondo – parte variabile- economico 2024 e per la contrattazione decentrata integrativa.

RICHIAMATE :

- la deliberazione di C.C. nr.6 del 16.02.2024, esecutiva a tutti gli effetti di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2024/2026,, con annessi Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2024/2026, Programma Biennale forniture e servizi; Programma del Fabbisogno del Personale 2024/2026, Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare, Programma incarichi di collaborazione;
- la deliberazione di Consiglio Comunale nr.7 del 16.02.2024, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2024/2026 e relativi allegati di rito;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 01.03.2024, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2024/2026, ai sensi dell'art.10 del D. Lgs.n.150/09, contenente gli obiettivi strategici relativi agli anni 2024-2025 e 2026, nell'intesa che lo stesso costituisce documento programmatico a valenza triennale, salvo l'adeguamento annuale;
- La Deliberazione propria nr.45 del 24.10.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto la variazione al Peg/Piano della Performance 2024/2026 in conseguenza delle variazioni apportate al Bilancio di Previsione 2024-2026 con la Delibera di C.C.nr.24 del 30.07.2024;
- La Deliberazioni proprie nr. 49 del 29.11.2024 avente ad oggetto le variazioni d'urgenza apportate al Bilancio di Previsione 2024-2026 e conseguente variazioni al Peg/Piano della performance 2024-2026.

CONSIDERATO che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno avviato in data 18-11-2024 le trattative per il nuovo contratto decentrato che si sono concluse con la sottoscrizione in data 05.12.2024 dell'ipotesi parte economica anno 2024, allegata al presente atto.

CONSIDERATO che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI del personale dipendente per l'anno 2024, è finalizzata principalmente al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

PRESO ATTO CHE la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie rispetta puntualmente i CCNL e le norme di legge vigenti; in particolare prevede il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici con particolare riferimento ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente. Essi saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa.

VISTO che il contratto decentrato contiene, come previsto dalle norme contrattuali, apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione.

DATO ATTO Che il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole in merito all'ipotesi, giusto verbale nr.30 del 13.12.2024, allegato, certificandone la compatibilità con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.40.comma 3 *sexies* ed art.40 bis, comma 2, del D. Legs. NR.165/2000.

VISTA La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria resa dal Responsabile del Servizio Finanziario a mente dell'art. 40, comma 3 *sexies* D. Lgs. 165/2001, allegata in forma integrante e sostanziale del presente atto.

RICHIAMATA la Circolare congiunta Aran/CCnl prot. 21279/2015 dell'8-9-2015 con la quale viene comunicata la nuova modalità di trasmissione telematica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a decorrere dall'anno 2015.

VISTO il D.L. NR.78/2010, convertito, con modificazioni, nella Legge nr.122/2010 e s.m.i.

VISTO l'articolo 23 del D. lgs. nr.75/2017

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'articolo 3 della Legge 7-8-1990, nr.241;

**Con voti unanimi favorevolmente resi nei modi e forme di legge:**

D E L I B E R A

1. Di richiamare la parte narrativa con quanto in essa espresso quale parte integrante e sostanziale del presente atto anche ai fini motivazionali a mente dell'articolo 3 della Legge 7.8.1900, nr.241;
2. Di recepire l'allegata ipotesi di accordo integrativo decentrato, economico 2024, sottoscritta dalla delegazione trattante in data 05.12.2024, costituente parte integrante e sostanziale del presente atto, unitamente alla relazione esplicativa dello stesso.
3. Di autorizzare la Delegazione Trattante di parte pubblica alla successiva sottoscrizione dell'Accordo.

4. Di prendere atto che le spese derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali individuati dall'ipotesi di accordo suddetto trovano copertura negli stanziamenti del bilancio dell'esercizio finanziario 2024/2026.
5. Di disporre che il testo dell'accordo venga successivamente trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. ai sensi dell'art.5, comma 5 del C.C.N.L. 1° APRILE 1999, come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L..22 Gennaio 2004.
6. Di disporre per la pubblicazione dell'Accordo sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi del D. Lgs. Nr.33/2013.

I N D I

Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, con separata, successiva ed unanime votazione favorevole, legalmente resa, ai sensi dell'art.134, ultimo comma, del D.Lgs.nr.267/2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL SINDACO  
(Rag. Giovanni BERNASCONI)



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
(Dr.ssa Maria Rosaria Genovese)

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente verbale è stato affisso in copia all'Albo Pretorio il giorno 20 GEN. 2025 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Si attesta che il presente verbale il giorno stesso in cui è stato pubblicato è stato trasmesso in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. 18-08-2000, n. 267.

Si dà atto che il presente verbale è stato comunicato con lettera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ al Prefetto di Como, ai sensi dell'art. 135 del T.U.E.L. 18-08-2000, n. 267.

CLAINO CON OSTENO, Li 20 GEN. 2025

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
- Dott. Genovese - Maria -



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 16/12/2024 /

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, T.U.E.L. 18-08-2000, n.267.
- Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ( art. 134, 3° comma, T.U.E.L. 18-08-2000, n.267).

CLAINO CON OSTENO, Li

16 DIC 2024



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

~~Dot. Giuseppe...~~

## VERBALE N. 30

L'anno 2024 il giorno 13 del mese di dicembre alle ore 15.00, in Milano presso il proprio domicilio, il sottoscritto Alessandro Nonini, Revisore dei Conti del Comune di Claino con Osteno (l'Organo di revisione), nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 30 del 22.12.2021, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4, del D. Lgs. 267/2000, ha provveduto, dopo i necessari approfondimenti e l'esame della documentazione acquisita a mezzo mail in data 12/12/2024, alla redazione del seguente verbale relativo a:

### **Parere relativo al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa nell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2024.**

#### VISTO

- l'art. 1, l'art. 40 e l'art. 40-bis, del Dlgs. n. 165/01 e il Dlgs. n. 75/2017;
- il Ccnl Funzioni Locali;
- i Ccnl Regioni e Autonomie Locali vigenti;
- l'art. 1, comma 557 – 557quater, della Legge n. 296/2006;
- l'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017;
- il Regolamento di contabilità dell'Ente;
- la pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo dipendenti Comune di Claino con Osteno per il triennio normativo 2023-2025 ed economico 2023 sottoscritto in data 07-12-2023 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria redatte dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40 comma 3-sexies del Dlgs. n. 165/2001, sulla base dello schema approvato con la circolare n. 25/2012 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, nella quale si dà atto della copertura finanziaria;
- la Determinazione n. 213 del 30/11/2023 per la costituzione del Fondo per le risorse decentrate 2023 e il relativo prospetto di calcolo allegato;

**ESAMINATA** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo (CCDI) parte economica 2024 disciplinante ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata del Comune di Claino con Osteno sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale in data 05/12/2024;

#### **RICHIAMATO**

- l'art. 40-bis del Dlgs. n. 165/01 e s.m.i. in materia di Controlli in materia di contrattazione integrativa che al comma 1 dispone: *“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 7 del Ccnl 16.11.2012, recante "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.";*

#### **VERIFICATO:**

- che i contenuti della predetta Relazione in merito agli aspetti procedurali seguiti e alle determinazioni previste nell'accordo di parte normativa per il triennio 2023-2025 ed economica 2024;
- che le materie trattate dal CCDI rientrano nell'ambito delle competenze espressamente demandate alla contrattazione decentrata;

#### **CONSIDERATO**

- che le risorse del Fondo sono contenute entro le corrispondenti risorse previste nell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/17;
- che le risorse del Fondo per l'anno 2024 sono conformi alle disposizioni contenute nel Ccnl. di riferimento;
- che l'onere scaturente dalla contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

**ACCERTATA** la compatibilità legislativa e e economico-finanziaria della pre-intesa relativa al CCDI parte economica 2024;

**CERTIFICA**



la compatibilità finanziaria della costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2024, con i vincoli di bilancio e di Legge e con le previsioni del Ccnl 2019-2021 e dei CCDI parte normativa 2023-2025 e parte economica 2024.

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

In merito alla compatibilità legislativa e contrattuale nonché economico-finanziaria della pre-intesa di parte economica – anno 2024, sottoscritta in data 05/12/2024, con le previsioni annuali e pluriennali di bilancio comunale e con i vincoli posti dal Contratto nazionale e dalle norme di legge vigenti.

Il Revisore invita l'Ente a provvedere, dopo la sottoscrizione definitiva, alla pubblicazione sul sito web istituzionale del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), economica 2024, della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e della presente certificazione e di procedere agli obblighi di trasmissione all'Aran e al CNEL, di cui all'art. 40-bis, comma 5, del Dlgs. n. 165/2001

Il Revisore Unico





## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 51 del 29.11.2024 di indirizzo della GIUNTA COMUNALE alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024
- Determina n. 205 del 29.11.2024 del RESPONSABILE RISORSE UMANE di costituzione del Fondo 2024;

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>10.437,00</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.343,00
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	2.343,00
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	12.780,00
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	323,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	416,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	338,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	292,50
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	3.619,80
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>4.989,30</b>

# Relazione illustrativa

## Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		05/12/2024 (ipotesi -PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):            Dr.ssa Maria Rosaria Genovese- vicesegretario -residente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):            SIND. FP CGIL- <b>Dr.ssa Stefania Macri</b>            SIND. CISL FP – <b>Dr. Annunziato Praticò</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):            SIND. FP CGIL – <b>Dr.ssa Stefani Macri</b>            SIND. CISL FP – <b>Dr. Annunziato Praticò</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<i>Personale non dirigente del Comune di Claino Con Osteno</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>adempiimenti procedurale Rispetto dell' iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 16.12.2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del GIUNTA COMUNALE n. 8 del 01.03.2024
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera Giunta Comunale nr.34, del28.05.2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	retribuzione accessoria	<p>La relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 non è ancora stata completata e, pertanto, non è stata ancora validata da parte del Nucleo di Valutazione.</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
Eventuali osservazioni:		

*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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 205 del 29.11.2024, il RESPONSABILE RISORSE UMANE ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 13.176,79, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1.Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 750,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

“il fondo per l'anno **2024** ammonta complessivamente a € **27.769,30** composto da risorse stabili per € **17.769,30** e risorse variabili non soggette al limite per € **10.000,00**, di cui € **25.864,22** già impegnati per :

<b>Progressioni orizzontali:</b> somma destinata al finanziamento delle progressioni in essere	<b>€ 11.120,83</b>
<b>Indennità di comparto</b> di cui all'art. 33 CCNL del 22.01.2004 e s.m.i.	<b>€ 2.055,96</b>
<b>Incentivi per funzioni tecniche (ART.80, COMMA 2, LETT.G) ccnl 2022</b>	<b>€ 10.000,00</b>

**RILEVATO** pertanto che le risorse disponibili ammontano a € **4.592,51** finanziate da risorse stabili. Dopo ampia discussione, le parti concordano di utilizzare le predette risorse nel modo seguente:

<b>Differenziali stipendiali 2024</b> - E' previsto un differenziale per l'area istruttori, nel rispetto del 50% aventi diritto.	<b>€ 750,00</b>
<b>Indennità condizioni di lavoro (attività disagiate e esposte a rischi, maneggio valori (Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022)</b> Si dà atto che le somme sono corrisposte per il periodo di effettiva esposizione al rischio	<b>€ 200,00</b>

<b>Indennità di Maneggio Valori</b> Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Da corrispondere per l'esercizio delle mansioni di agente contabile: € 1,00 giornaliere per i giorni di effettivo esercizio.	<b>€ 250,00</b>
<b>Indennità specifiche responsabilità:</b> art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	<b>€ 2.000,00</b>
<b>Indennità di servizio esterno</b> (Art.100 CCNL 2022 – vigilanza)	<b>€ 200,00</b>

<p><b>Compensi per l'incentivazione della performance individuale:</b> art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022;</p> <p>Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.</p> <p>L'importo indicato può subire variazioni poiché le parti concordano che tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sopra elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività individuale dell'anno 2025.</p>	<p><b>€ 1.192,51</b></p>
--	--------------------------

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022**

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

**Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti

disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

#### **Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

**Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001**

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

2 Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 450,00

**Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022**

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

**Art. 84-bis CCNL 16.11.2022**

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

**Art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

**Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022**

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

**Art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo

- 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

**Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022**

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;*

**Art. 100 CCNL 16.11.2022**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

**Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022**

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;*

**Art. 81 CCNL 16.11.2022**

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*
- 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022**

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;*

*Art. 67 comma 3 lett. c*

*C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;*

*Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36*

*2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e*

fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>11.870,83</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.055,96
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>13.926,79</b>
Indennità condizioni di lavoro	450,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	200,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.192,51
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>3.842,51</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	<b>10.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>10.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>27.769,30</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI – normativo per il triennio 2023-2025

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009 con Delibera di Giunta Comunale nr. 69 del 22.12.2017.

L'organo di valutazione, da ultimo, con verbale firmato digitalmente in data 07.03.2023 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI normativo dell'anno 2023 per il triennio 2023-2025 sono stati definiti i criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2024 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari. A tal fine si rimanda al CCDI normativo per il triennio 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e coerentemente con il principio di selettività delle progressioni economiche.

In particolare, sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 8 del 01.03.2024 la GIUNTA COMUNALE ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. xx/202x.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla GIUNTA COMUNALE.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il/La GIUNTA COMUNALE in particolare, con Delibera n. 51 del 29.11.2024 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024. INDIRIZZI PER LA**

**COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**” ha stabilito di non incrementare le risorse variabili per motivi di contenimento della spesa per il personale dipendente entro i limiti del cosiddetto valore soglia di cui al D.L. nr.34 del 30.04.2019, convertito, con modificazioni, in Legge 28.06.2019, nr.58, per come modificato dal comma 853 della Legge Bilancio 2020 (Legge 27.12.2019, nr.160).

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

ALLEGATO ALLA DELIBERA 6-L  
N. 61 DEL 16/12/2021

# Comune di Claino Con Osteno

# Relazione illustrativa

## Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	05/12/2024 (ipotesi -PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE)	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dr.ssa Maria Rosaria Genovese- vicesegretario -residente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL- Dr.ssa Stefania Macri SIND. CISL FP – Dr. Annunziato Praticò Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL – Dr.ssa Stefani Macri SIND. CISL FP – Dr. Annunziato Praticò	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Claino Con Osteno	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
<b>adempiimenti procedurale</b>	<b>Rispetto dell' iter</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	In data 16.12.2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)
<b>rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del GIUNTA COMUNALE n. 8 del 01.03.2024
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera Giunta Comunale nr.34, del28.05.2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	retribuzione accessoria	<p>La relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 non è ancora stata completata e, pertanto, non è stata ancora validata da parte del Nucleo di Valutazione.</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
Eventuali osservazioni:		

*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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 205 del 29.11.2024, il RESPONSABILE RISORSE UMANE ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 13.176,79, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 750,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

“il fondo per l'anno 2024 ammonta complessivamente a € 27.769,30 composto da risorse stabili per € 17.769,30 e risorse variabili non soggette al limite per € 10.000,00, di cui € 25.864,22 già impegnati per :

<b>Progressioni orizzontali:</b> somma destinata al finanziamento delle progressioni in essere	<b>€ 11.120,83</b>
<b>Indennità di comparto</b> di cui all'art. 33 CCNL del 22.01.2004 e s.m.i.	<b>€ 2.055,96</b>
<b>Incentivi per funzioni tecniche (ART.80, COMMA 2, LETT.G) ccnl 2022</b>	<b>€ 10.000,00</b>

**RILEVATO** pertanto che le risorse disponibili ammontano a € 4.592,51 finanziate da risorse stabili. Dopo ampia discussione, le parti concordano di utilizzare le predette risorse nel modo seguente:

<b>Differenziali stipendiali 2024</b> - E' previsto un differenziale per l'area istruttori, nel rispetto del 50% aventi diritto.	<b>€ 750,00</b>
<b>Indennità condizioni di lavoro (attività disagiate e esposte a rischi, maneggio valori (Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022)</b>  Si dà atto che le somme sono corrisposte per il periodo di effettiva esposizione al rischio	<b>€ 200,00</b>

<b>Indennità di Maneggio Valori</b> <b>Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022</b>  Da corrispondere per l'esercizio delle mansioni di agente contabile: € 1,00 giornaliera per i giorni di effettivo esercizio.	<b>€ 250,00</b>
<b>Indennità specifiche responsabilità:</b> <b>art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)</b>	<b>€ 2.000,00</b>
<b>Indennità di servizio esterno</b> <b>(Art.100 CCNL 2022 – vigilanza)</b>	<b>€ 200,00</b>

<p><b>Compensi per l'incentivazione della performance individuale:</b> art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022;</p> <p>Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.</p> <p>L'importo indicato può subire variazioni poiché le parti concordano che tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sopra elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività individuale dell'anno 2025.</p>	<p><b>€ 1.192,51</b></p>
--	--------------------------

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022**

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

**Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti

disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

#### **Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

**Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001**

- 1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.
- 2 Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 450,00

**Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022**

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

**Art. 84-bis CCNL 16.11.2022**

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

**Art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

**Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022**

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

**Art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:  
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo

- 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

**Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022**

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;*

**Art. 100 CCNL 16.11.2022**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

**Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022**

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;*

**Art. 81 CCNL 16.11.2022**

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*
- 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022**

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;*

*Art. 67 comma 3 lett. c*

*C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;*

*Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36*

*2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e*

fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>11.870,83</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.055,96
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>13.926,79</b>
Indennità condizioni di lavoro	450,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	200,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.192,51
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>3.842,51</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	<b>10.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>10.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>27.769,30</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI – normativo per il triennio 2023-2025

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009 con Delibera di Giunta Comunale nr. 69 del 22.12.2017.

L'organo di valutazione, da ultimo, con verbale firmato digitalmente in data 07.03.2023 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI normativo dell'anno 2023 per il triennio 2023-2025 sono stati definiti i criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2024 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari. A tal fine si rimanda al CCDI normativo per il triennio 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e coerentemente con il principio di selettività delle progressioni economiche.

In particolare, sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 8 del 01.03.2024 la GIUNTA COMUNALE ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. xx/202x.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla GIUNTA COMUNALE.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il/La GIUNTA COMUNALE in particolare, con Delibera n. 51 del 29.11.2024 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024. INDIRIZZI PER LA**

**COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di non incrementare le risorse variabili per motivi di contenimento della spesa per il personale dipendente entro i limiti del cosiddetto valore soglia di cui al D.L. nr.34 del 30.04.2019, convertito, con modificazioni, in Legge 28.06.2019, nr.58, per come modificato dal comma 853 della Legge Bilancio 2020 (Legge 27.12.2019, nr.160).

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

ALLEGATO ALLA DELIBERA G.C. n. 61 DEL 10/12/2024

**Comune di CLAINO CON OSTENO**  
**Provincia di COMO**

In data 05.12.2024 alle ore 16:15 in video conferenza presso la residenza municipale del Comune di Claino con Osteno ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente vicesegretario comunale Dr.ssa Maria Rosaria Genovese, giusta Delibera G.C. nr.51 del 29.11.2024

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CISL FP – dott. Annunziato Praticò

OO.SS. Territoriale FP CGIL – dott.ssa Stefania Macrì

Per la definizione della seguente

**IPOSTESI ACCORDO – PARTE ECONOMICA - UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024**

Le parti come sopra costituite prendono atto di quanto previsto dal C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022.

**RICHIAMATA** la deliberazione di G.C. n. 51 del 29.12.2024 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente e con la quale si è provveduto a stabilire gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili del fondo per l'anno 2024;

**VISTO** il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aziendale;

**VISTA** la determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 205 del 29.11.2024 con la quale si è provveduto a determinare le risorse del fondo per l'anno 2024;

**RICHIAMATO** l'accordo di CCDI normativo per il triennio 2023-2025 siglato in data 22.12.2023;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 61 in data 21/12/2023, di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI di parte normativa per il triennio 2023-2025 e di parte economica per l'anno 2023;

**PRESO ATTO** che:

il fondo per l'anno **2024** ammonta complessivamente a € **27.769,30** composto da risorse stabili per € **17.769,30** e risorse variabili non soggette al limite per € **10.000,00**, di cui € **25.864,22** già impegnati per :

<b>Progressioni orizzontali:</b> somma destinata al finanziamento delle progressioni in essere	<b>€ 11.120,83</b>
<b>Indennità di comparto</b> di cui all'art. 33 CCNL del 22.01.2004 e s.m.i.	<b>€ 2.055,96</b>
<b>Incentivi per funzioni tecniche (ART.80, COMMA 2, LETT.G) ccnl 2022</b>	<b>€ 10.000,00</b>



**RILEVATO** pertanto che le risorse disponibili ammontano a € 4.592,51 finanziate da risorse stabili. Dopo ampia discussione, le parti concordano di utilizzare le predette risorse nel modo seguente:

<b>Differenziali stipendiali 2024</b> - E' previsto un differenziale per l'area istruttori, nel rispetto del 50% aventi diritto.	<b>€ 750,00</b>
<b>Indennità condizioni di lavoro (attività disagiate e esposte a rischi, maneggio valori</b> (Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022)  Si dà atto che le somme sono corrisposte per il periodo di effettiva esposizione al rischio	<b>€ 200,00</b>
<b>Indennità di Maneggio Valori</b> Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022  Da corrispondere per l'esercizio delle mansioni di agente contabile: € 1,00 giornaliera per i giorni di effettivo esercizio.	<b>€ 250,00</b>
<b>Indennità specifiche responsabilità:</b> art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	<b>€ 2.000,00</b>
<b>Indennità di servizio esterno</b> (Art.100 CCNL 2022 – vigilanza)	<b>€ 200,00</b>
<b>Compensi per l'incentivazione della performance individuale:</b> art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022;  Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.  L'importo indicato può subire variazioni poiché le parti concordano che tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sopra elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività individuale dell'anno 2025.	<b>€ 1.192,51</b>

Le parti concordano inoltre di ridefinire un nuovo sistema di redistribuzione per il 2025 delle risorse complessive anche tenuto conto dei processi differenziali stipendiali che si intendono mettere in atto nella predetta annualità.

Si intendono confermati i precedenti istituti se ed in quanto compatibili con il presente accordo e contenuti negli accordi finora stipulati.



Letto, confermato e sottoscritto.

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**DI PARTE DATORIALE: Dr. ssa Maria Rosaria Genovese**\_\_\_\_\_

**DI PARTE SINDACALE:**

- Cgil-rappresentata nel presente atto dalla Dr.ssa Stefania Macrì\_\_\_\_\_
  
- Cisl-rappresentata nel presente atto dal Dr. Nunzio Praticò\_\_\_\_\_





COMUNE DI CLAINO CON OSTENO

PROVINCIA DI COMO

VIA A.GIOBBI, N° 4

C.A.P. 22010 – COD. FISC. 84002230138 – Part. Iva 01220980138 – Tel. 0344/65111 – Fax 0344/73926

Mail [info@comune.clainoconosteno.co.it](mailto:info@comune.clainoconosteno.co.it) – Sito internet [www.comune.clainoconosteno.co.it](http://www.comune.clainoconosteno.co.it) –

PEC [comune.clainoconosteno@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.clainoconosteno@pec.regione.lombardia.it)

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SESSIONE DI  
CONVOCAZIONE DEL 16.12.2024.**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ECONOMICO 2024.**

A norma del disposto dell'art. 49 del TUEL 18/08/2000, n. 267;

Il Responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere

~~FAVOREVOLE /NON FAVOREVOLE~~

Data 16/12/2024



IL RESPONSABILE

Dr.ssa Maria Rosaria Genovese

Atteso che la presente proposta di deliberazione comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico finanziaria ovvero sul patrimonio dell'Ente

Il Responsabile del Servizio Finanziario Per quanto riguarda la regolarità contabile.

Esprime parere

~~FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE~~

Data 16/12/2024



IL RESPONSABILE

Dr.ssa Maria Rosaria Genovese

A norma del disposto dell'art. 147 – bis del TUEL 267/2000 il sottoscritto Responsabile del Servizio

Esprime parere ~~FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE~~ in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Data 16/12/2024



IL RESPONSABILE

Dr.ssa Maria Rosaria Genovese

A norma del disposto dell'art. 147 bis del TUEL 267/2000 il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario

Esprime parere

~~FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE~~

Sulla regolarità contabile ed attesta la copertura finanziaria della spesa in atti

Data 16/12/2024



IL RESPONSABILE

Dr.ssa Maria Rosaria Genovese

