



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PREMESSA

La presente Relazione Illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs n. 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una Relazione Illustrativa ed una Relazione Tecnico Finanziaria, secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al Revisore Unico dei Conti.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – C.C.I. – PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023/2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023 definita dalle parti, corredata della Relazione Illustrativa e Tecnica, viene inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo disciplina la Parte Economica relativa agli istituti e le materie che le norme di legge realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale Triennio 2019/2021, in base al principio dell'ultrattatività del CCNL.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi interventi di mantenimento/miglioramento nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La presente Relazione Illustrativa, unitamente alla Relazione Tecnico – Finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sezione.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	13.10.2023						
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023						
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: BACCIU Marta – Segretario Comunale - Presidente ALICE Gilberto – Resp. Area Territorio ICT E.Q. - Componente BOGETTO Riccardo – Resp. Area LL.PP./Ambiente E.Q. - Componente CRISTIANO Gabriella – Resp. Area Amministrativa E.Q.- Componente CADELANO Lisa - Resp. Area Finanziaria Tributi E.Q.- Componente MASSIMINO Michele – Resp. Area Polizia Locale E.Q. - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">SIND. FP CGIL</td> <td style="width: 50%;">COLONNA Ernesto</td> </tr> <tr> <td>SIND. UIL FPL</td> <td>BUA Renato</td> </tr> </table> <p>R.S.U.:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">PANTUOSCO Tiziana</td> </tr> <tr> <td>TISCI Claudio</td> </tr> </table> <p>Deliberazione della GC n. 128/2022 che costituiva la Delegazione di parte datoriale ex art. 7 del CCNL 2019/2021.</p> <p>Soggetti firmatari la Pre-Intesa:</p> <p>Parte Pubblica: BACCIU Marta – Segretario Comunale – Presidente BOGETTO Riccardo – Resp. Area LL.PP./Ambiente E.Q. - Componente CRISTIANO Gabriella–Resp. Area Amministrativa E.Q.- Componente CADELANO Lisa - Resp. Area Finanziaria Tributi E.Q.- Componente MASSIMINO Michele – Resp. Area Polizia Locale E.Q. - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p>	SIND. FP CGIL	COLONNA Ernesto	SIND. UIL FPL	BUA Renato	PANTUOSCO Tiziana	TISCI Claudio
SIND. FP CGIL	COLONNA Ernesto						
SIND. UIL FPL	BUA Renato						
PANTUOSCO Tiziana							
TISCI Claudio							

	<p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL SIND. UIL FPL R.S.U:</p> <p style="text-align: center;">COLONNA Ernesto BUA Renato TISCI Claudio</p>
Soggetti destinatari	<p>Personale NON dirigente dell'Ente in servizio con contratto a tempo pieno e parziale (in misura proporzionale al regime orario adottato):</p> <ul style="list-style-type: none"> - a tempo indeterminato - a tempo determinato, personale in comando o distaccato o utilizzato congiuntamente o personale con contratto di somministrazione di lavoro o contratto di formazione e lavoro.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto.
adempimenti procedurali Rispetto dell' iter	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 26.10.2023 prot.n. 13286/2023 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p>Rilievi: =====</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti o comportano la sanzione del divieto di erogazione	<p>È stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) Anno 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deliberazione del C.C. n. 4 del 24/02/2023 ad oggetto: <i>“Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2023/2025 - Approvazione”</i>; - Deliberazione di C.C. n. 12 del 24/02/2023 ad oggetto: <i>“Bilancio di Previsione 2023-2025. Approvazione”</i>; - Deliberazione della GC n. 21 del 28.02.2023 ad oggetto <i>“Esame ed approvazione Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. 2023-2025 - Parte finanziaria”</i>;

<p>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato, inoltre, adottato il PIAO per il TRIENNIO 2023-2025 con deliberazione della GC n. 57/2023, atto che armonizza in un unico provvedimento i seguenti Piani:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano fabbisogno di personale - piano organizzativo del lavoro agile - piano azione positive - piano della performance - piano dettagliato degli obiettivi - piano prevenzione della corruzione. <p>Il suddetto PIAO è stato successivamente modificato/integrato con i seguenti provvedimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - deliberazione della GC n. 68/2023 - deliberazione della GC n. 104/2023. <p>E' stato nominato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il Responsabile della Trasparenza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013, Decreto Sindacale n. 3 del 18.01.2021; - il soggetto con poteri sostitutivi, ex art. 2 Legge n. 241/1990 l'ente locale ha proceduto alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni la cui pubblicità è richiesta dalla normativa vigente. <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.Lgs n. 33/2013 dei succitati provvedimenti.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 1/2023 del 15.05.2023 – ns. prot. n. 6149/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni: =====</p>		

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 2023 già con la determina di costituzione del Fondo – Determinazione n. 129/2023 e n. 178/2023, il RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA 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 € 64.023,10, 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 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1.Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCNL dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 1.600,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

ART.10
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali, di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio
2. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022:

Tabella A
Misura annua linda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua linda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
------	--	--

FUNZIONARI ED E. Q.	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

3. Sulla base delle risorse stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 102 CCNL-2022;

4. 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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;

5. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno

di ciascuna area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente;

6. Il costo dei differenziali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel

quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Partecipano alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione che negli ultimi tre 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. Non ha diritto a partecipare alla selezione il dipendente che, nel biennio di valutazione di riferimento, ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso di applica il comma 2, lett. A) ultimo periodo dell'art. 14 CCNL-2022.

8. La progressione economica viene attivata previa definizione in sede di contrattazione integrativa del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.

9. I criteri ed i relativi pesi valutativi sono i seguenti:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. La media triennale della valutazione individuale deve essere pari o superiore a **70% - punteggio massimo attribuibile 60**;

- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali, calcolata dall'anno di ultima progressione economica effettuata - **punteggio massimo attribuibile 40 (attribuzione del punteggio in modo progressivo)**

- Punteggio aggiuntivo per personale che non ha conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni-**punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto**.

10. In caso di ex aequo precede nella graduatoria di merito il dipendente che nel triennio di riferimento ha riportato il punteggio migliore nell'ambito della valutazione della performance del triennio di riferimento; in caso di ulteriore ex aequo sarà valutata la maggior esperienza professionale; in caso di ulteriore ex aequo avrà la precedenza il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Personale (per tutti i settori e per tutte le aree) sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato per almeno 30 gg.

12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

13. In sede di Contratto Collettivo Integrativo (Parte Economica) è annualmente quantificato il budget assegnato a ciascuna area di inquadramento.

14. Per l'anno 2023 le parti concordano che il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua londa differenziale stipendiiale	Differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari	1.600,00	1	1.600,00
Istruttori	750,00	0	0,00
Operatori esperti	650,00	0	0,00

15. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

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 londa 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. n. 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.

Art. 52 Disciplina delle mansioni D.lgs. n. 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabiliti 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) € 1.150,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

ART. 12 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART.7 COMMA 4 LETT. D) CCNL 16.11.2022

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro”, commisurata ai giorni di effettivo servizio, 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.

INDENNITA' SVOLGIMENTO ATTIVITA' DISAGIATE

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative che rivestono, a titolo esemplificativo, le seguenti caratteristiche:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione.

3. Nell'anno 2023 le parti concordano che non vi sono le condizioni per riconoscere l'istituto al personale dipendente.

INDENNITA' DI RISCHIO (operaio)

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Area interessata / Profilo professionale	n. dipendenti
Area Tecnica - Operaio	1
IMPORTO INDENNITA' € 1,50 /giorno	

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Personale individuato a fronte dei riportati criteri (nomina agenti contabili de-libere di GC n.53/2002 , n. 191/2010 e n. 75/2022):

Area di interesse	N. aventi titolo
Area Polizia locale	1
Area Amministrativa – servizio demografici	1
Area Finanziaria - Servizio Economato	1
TOTALE	3

3. L'indennità di cui al presente articolo è fissata come segue:

IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA		
fino a € 5000,00 annuale	compenso	€ 0
Da 5001,00 a 10.000,00 annuale	compenso	€ 1,00
da € 10.001,00/20.000,00 annuale	compenso	€ 1,10
da € 20.001,00/30.000,00 annuale	compenso	€ 1,25
oltre 30.001,00 annuale	compenso	€ 1,55

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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.

4. Indennità di reperibilità (Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 300,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione della seguente indennità:

ART. 22 INDENNITÀ REPERIBILITÀ'

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, co. 1, del CCNL 21/05/2018.

L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a € ----- (fino a un massimo di € 13,00) per ogni turno di 12 ore.

3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, co. 4, del CCNL 21/05/2018 l'indennità viene determinata nella misura di € 13/12 ore di lavoro, rimodulata come segue:

Area di interesse / Servizio	n. addetti	Condizioni/ importo
Area Amministrativa/ stato civile	3	n. 4 ore/giornata indennità su 4 ore E 13,00:12x4= € 4,33+10% = € 4,77/intervento

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

5. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 3.250,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

**ART. 13
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
ART. 84 CCNL 16/11/2022**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, 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.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annulli lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022.
3. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
4. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
5. Gli incaricati sono individuati annualmente dal Responsabile di Area, in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.
6. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.
7. Per l'anno 2023 l'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito del valore minimo di € 350,00 e del valore massimo di € 750,00.

Le parti prendono atto che per l'anno 2023, come rappresentato dai responsabili di Settore, l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità viene ripartito nel seguente modo fra le Aree gestionali dell'Ente:

Area di interesse / Servizio	Specifiche responsabilità	n. addetti	importo
Area LL.PP. /Ambiente	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, in procedimenti complessi quali gare d'appalto affidamenti di lavori in urgenza, manutenzione aree verdi e progetti finanziati con fondi europei o nazionali (es. PNRR)	1	350,00
Area Territorio ICT	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico e amministrativo in procedimenti complessi: responsabile del procedimento paesaggistico addetto alla gestione delle procedure afferenti la materia urbanistica, nello sviluppo di tutte le fasi, dalla fase di avvio istruttoria sino alla gestione tecnico/amministrativa del contenzioso in materia; Responsabile del procedimento ex LR 32/2008.	1	750,00
Area Amministrativa / servizi sociali	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi quali gestione/assegnazione ammortizzatori sociali, gestione iter attività socio-culturali-assistenziali con coordinamento dei servizi coinvolti	1	350,00
Area Amministrativa /servizi demografici	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe	2	700,00

Area Amministrativa/ servizi demografici	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale specifiche responsabilità derivanti da compiti di coordinamento dell'ufficio	1	600,00
Area Finanziaria	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, contabile in procedimenti complessi legati alla gestione dei fondi PNRR alla gestione della piattaforma di certificazione crediti	1	500,00
IMPORTO COMPLESSIVO			3.250,00

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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; nonchè 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.

6. Indennità di funzione (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 97 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 0,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

**ART. 19
INDENNITÀ DI FUNZIONE
ART. 97 CCNL 16/11/2022**

1. Le parti concordano, in applicazione dell'art. 97 CCNL 16/11/2022 l'indennità di funzione destinata al personale dell'area di vigilanza inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei Funzionari che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio.
2. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni formalmente assegnate annualmente dal Responsabile di Area .

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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. 97 CCNL 16.11.2022

1. *Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.*
2. *L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.*
3. *Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).*
4. *L'indennità di cui al presente articolo:*
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)*
 - è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione);
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

7. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 660,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

Art. 18
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO ART. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € da 1,00 a 15,00 giornalieri.
 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'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
 4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16/11/2022;
 - 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 (indennità di vigilanza);
 - 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.
 - f) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. Per l'anno 2023 le parti concordano di riconoscere l'indennità di servizio esterno nella misura di € 1,50.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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.

8. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 14.304,50

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

ART. 14 DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE

1. Le modalità di erogazione della performance sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
 - a) Il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) Il fondo di produttività viene attribuito per il 60% in base al risultato di performance organizzativa e il 40% in base al risultato della performance individuale nel rispetto dei seguenti criteri.

Per il riconoscimento della produttività organizzativa:

Una valutazione inferiore al 65% della performance organizzativa corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al fondo.

Una valutazione della performance organizzativa compresa fra i 65% e il 94,99% permette di accedere al fondo per la produttività organizzativa in modo proporzionale.

Una valutazione della performance organizzativa pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata alla produttività organizzativa.

Per accedere al fondo destinato alla produttività individuale:

Una valutazione inferiore al 65% della performance individuale corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al fondo.

Una valutazione della performance individuale compresa fra i 65% e il 94,99% permette di accedere al fondo per la produttività individuale in modo proporzionale.

Una valutazione della performance individuale pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata alla produttività individuale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Pertanto le parti concordano che per la liquidazione della produttività verrà utilizzata prioritariamente la parte variabile del fondo.

La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

Il dipendente accede alla performance organizzativa in proporzione alla permanenza in servizio.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

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

Art.18 D.lgs. n. 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri

per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, 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.

9. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 9.536,34

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

ART. 8 PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. L' erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene

collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Performance.

2. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo

della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contradditorio.

3. Le parti concordano che una parte significativa del Fondo (art. 80, co. 2 del CCNL 16.11.2022) pari al **30%** venga destinata ad incentivare la produttività individuale. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

4. Conformemente a quanto disposto dall'art. 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro capite dei premi per la performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione spetta ad una quota pari al **10%** del personale in servizio. L'incremento del premio spetta solo ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione superiore a 95 punti. In caso di parità precede il dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità

il dipendente che non ha ricevuto premi negli ultimi anni ed in caso di ulteriore parità il dipendente con maggior anzianità di servizio.

5. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 16/11/2022.

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

ART. 14 **DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE**

2. Le modalità di erogazione della performance sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
 - c) Il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - d) Il fondo di produttività viene attribuito per il 60% in base al risultato di performance organizzativa e il 40% in base al risultato della performance individuale nel rispetto dei seguenti criteri.

Per il riconoscimento della produttività organizzativa:

Una valutazione inferiore al 65% della performance organizzativa corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al fondo.

Una valutazione della performance organizzativa compresa fra i 65% e il 94,99% permette di accedere al fondo per la produttività organizzativa in modo proporzionale.

Una valutazione della performance organizzativa pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata alla produttività organizzativa.

Per accedere al fondo destinato alla produttività individuale:

Una valutazione inferiore al 65% della performance individuale corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non permette di accedere al fondo.

Una valutazione della performance individuale compresa fra i 65% e il 94,99% permette di accedere al fondo per la produttività individuale in modo proporzionale.

Una valutazione della performance individuale pari o superiore al 95% permette di accedere al totale della quota teorica individuale destinata alla produttività individuale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Pertanto le parti concordano che per la liquidazione della produttività verrà utilizzata prioritariamente la parte variabile del fondo.

La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

Il dipendente accede alla performance organizzativa in proporzione alla permanenza in servizio.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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.*

do text if f138

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.

Suggeriamo, 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.

10. **Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 4.850,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione di tali risorse:

ART. 9
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80

del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Il fondo anno 2023 è stato costituito ai sensi dell'art. 79 del vigente CCNL 16/11/2022; le risorse risultano essere quelle indicate nell'allegato parte integrante della presente ipotesi CCI 2023- 2025.

2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono quelle desunte dalla determinazione di costituzione n. 324 del 13.09.2023 (allegata).
3. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del

CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come riportato in allegata tabella.

4. A livello generale si stabilisce che le somme riportate nella suddetta tabella costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

5. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Nell'anno 2023 Vengono finanziati i seguenti progetti:

1. AREA FINANZIARIA TRIBUTI ““ALLINEAMENTO DELLA STRUTTURA DEI VARI SOFTWARE GESTIONALI UTILIZZATI DALL'ENTE (GIOVE, VENERE, EGISTO, OLIMPO) A SEGUITO DELLA MODIFICA DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE” - € 500,00
2. AREA AMMINISTRATIVA “ UFF. ELETTORALE: DEMATERIALIZZAZIONE DELLE LISTE ELETTORALI GENERALI E SEZIONALI” - € 1.000,00
3. AREA POLIZIA LOCALE “CONTROLLI STADALI” - € 1.850,00
4. AREA TERRITORIO ICT “ GESTIONE ARCHIVIO PRATICHE SUAP – DIGITALIZZAZIONE PRATICHE STORICHE” - € 500,00
5. AREA LL.PP. AMBIENTE “ RICERCA E VERIFICA TITOLI EDIZI E CERTIFICAZIONI IMMOBILI DI PROPRIETA” - € 1.000,00.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

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

Art.18 D.lgs 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”

1. *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*
2. *E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

11. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 27.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

**ART. 15
COMPENSI EX ART. 80 CO.2 LETT. G CCNL16/11/2022**

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16/11/2022 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una eventuale "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

A) ...OMISSIONIS

B) Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - compensi ISTAT.
- . incentivi gestione entrate (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145);
- eventuali risorse etero finanziarie per attività che comportano un aggravio dell'attività lavorativa degli uffici secondo la relativa disciplina

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e irap a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

C)OMISSIONIS

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attivita' di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformita', di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non e' previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalita' diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui e' nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 e' ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalita' e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalita' per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attivita' svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

12. Incentivazione specifiche attività - (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 10.500,00

Nell'anno 2023 vengono previsti le seguenti incentivazioni:

- a. € 400,00 quota pari al 60% del contributo SGATE erogato all'Ente (importo comprensivo di oneri);
- b. € 10.100,00 emolumento una tantum anno 2023 L.n. 197/2022 per 13 mensilità.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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;

Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) all'articolo 1, comma 330,

“per l'anno 2023, gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati di 1.000 milioni di euro da destinare all'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza”.

13. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 600,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

**ART. 15
COMPENSI EX ART. 80 CO.2 LETT. G CCNL16/11/2022**

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16/11/2022 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una eventuale "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

A) ... OMISSIONIS

B) Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - compensi ISTAT.
- . incentivi gestione entrate (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145);
- eventuali risorse etero finanziarie per attività che comportano un aggravio dell'attività lavorativa degli uffici secondo la relativa disciplina

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e irap a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

C)..... OMISSIONIS

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. *Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*
2. *Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluente nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

14. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 3.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

ART. 15
COMPENSI EX ART. 80 CO.2 LETT. G CCNL16/11/2022

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16/11/2022 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una eventuale "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

A)**OMISSIONIS**,,,,

B) Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16.11.2022

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - compensi ISTAT.
- . incentivi gestione entrate (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145);
- eventuali risorse etero finanziate per attività che comportano un aggravio dell'attività lavorativa degli uffici secondo la relativa disciplina

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e irap a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

C)**OMISSIONIS**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

CO.1091 Ferme restando le facolta' di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5

per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	51.867,10
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.156,00
Altri utilizzi	1.600,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	
Indennità condizioni di lavoro	1.150,00
Reperibilità	300,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinque c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.250,00
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	660,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	13.112,46

Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	10.728,38
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 79 c.2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile	4.850,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati da risorse art 79 c.2 lett. c) di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c. 1 CCNL 2022	0,00
50% ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE DI CUI IL 50% DESTINATO ALLA PRODUTTIVITA' (escluso dal limite fondo 2010)	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni	0,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	0,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	34.050,84
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE <i>RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50</i>	27.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 <i>RIF Compensi per notifiche</i>	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018</i>	3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - ISTAT</i>	600,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - ICI</i>	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - avvocatura</i>	10.500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea</i>	0,00
Art. 80c. 2 lett. g) CCNL 2022 Legge Regionale specifica	0,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	41.100,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	140.773,94

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;

La presente Ipotesi di Contratto CCI TRIENNIO 2023-2025 – PARTE ECONOMICA ANNO 2023 determina l'abrogazione implicita delle norme dei precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dallo stesso.

Risultano attualmente in vigore il seguente CCDI: CCDI Appendice al CCDI TRIENNIO 2019-2021 relativo alla definizione criteri generali per l'assegnazione retribuzione di risultato alle P.O. (art. 15 CCNL 2016/2018).

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;

Le risorse decentrate sono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, a raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87/2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Questo Ente, con deliberazione della G.C. n. 87/2019 ad oggetto “**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019. APPROVAZIONE**” ha aggiornato del Sistema di Valutazione della performance individuale, in conformità alla normativa in materia succitata.

L'organo di Valutazione ha verificato la coerenza del “Sistema di misurazione e valutazione delle performance” con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. N. 150/09.

In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

La suddetta metodologia di valutazione è stata:

- confermata, previo accordo con le OO.SS e le RSU (verbale 2/2020 dell'11.09.2020) anche per l'anno 2020 con deliberazione della GC n. 100 del 13/10/2020;
- confermata, previo accordi con le OO.SS e le RSU (verbale n.2/2021 del 29.06.2021) anche per l'anno 2021 con deliberazione della GC n. 73 del 7/07/2021;
- confermata, previo accordi con le OO.SS e le RSU (verbale n.1/2022 del 01.03.2022) anche per l'anno 2022 con deliberazione della GC n. 45 del 28/04/2022;
- confermata, previo accordi con le OO.SS e le RSU (verbale n.5/2023 del 13.10.2023) anche per l'anno 2023. Deliberazione della GC in fase di formalizzazione.

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 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

ART.10
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi differenziali stipendiali, di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio
2. La misura annua londa di ciascun *"differenziale stipendiale"*, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022:

Tabella A
Misura annua londa e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua londa differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE 6	1.600	
ISTRUTTORI 5	750	
OPERATORI ESPERTI 5	650	
OPERATORI 5	550	

con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro

1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

3. Sulla base delle risorse stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i *"differenziali stipendiali"* di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 102 CCNL-2022;

4. 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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;

5. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno

di ciascuna area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente;

6. Il costo dei differenziali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel

quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Partecipano alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione che negli ultimi tre 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. Non ha diritto a partecipare alla selezione il dipendente che, nel biennio di valutazione di riferimento, ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso di applica il comma 2, lett. A) ultimo periodo dell'art. 14 CCNL-2022.

8. La progressione economica viene attivata previa definizione in sede di contrattazione integrativa del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.

9. I criteri ed i relativi pesi valutativi sono i seguenti:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. La media triennale della valutazione individuale deve essere pari o superiore a 70% - **punteggio massimo attribuibile 60;**

- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali, calcolata dall'anno di ultima progressione economica effettuata - **punteggio massimo attribuibile 40 (attribuzione del punteggio in modo progressivo)**
- Punteggio aggiuntivo per personale che non ha conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni-**punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto.**

10. In caso di ex aequo precede nella graduatoria di merito il dipendente che nel triennio di riferimento ha riportato il punteggio migliore nell'ambito della valutazione della performance del triennio di riferimento; in caso di ulteriore ex aequo sarà valutata la maggior esperienza professionale; in caso di ulteriore ex aequo avrà la precedenza il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Personale (per tutti i settori e per tutte le aree) sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato per almeno 30 gg.

12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare

al servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

13. In sede di Contratto Collettivo Integrativo (Parte Economica) è annualmente quantificato il budget assegnato a ciascuna area di inquadramento.

14. Per l'anno 2023 le parti concordano che il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua londa differenziale stipendiale	Differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari	1.600,00	1	1.600,00
Istruttori	750,00	0	0,00
Operatori esperti	650,00	0	0,00

15. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Si precisa che 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.

Con la Delibera n. 21 del 24.02.2023 la GIUNTA COMUNALE ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n.1/2023 del 04.04.2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance – ora PIAO - 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.

La GIUNTA COMUNALE in particolare, con Delibera n. 62 del 23.05.2023 con oggetto **“FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, L'importo previsto è pari a € 3.929,09 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.
 - ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, per un importo pari a € 4.850,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2023 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della GIUNTA COMUNALE n. 21 del 24.02.2023 e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:
 - AREA FINANZIARIA TRIBUTI “ALLINEAMENTO DELLA STRUTTURA DEI VARI SOFTWARE GESTIONALI UTILIZZATI DALL'ENTE (GIOVE, VENERE, EGISTO, OLIMPO) A SEGUITO DELLA MODIFICA DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE”- € 500,00
 - AREA AMMINISTRATIVA “ UFF.ELETTORALE: DEMATERIALIZZAZIONE DELLE LISTE ELETTORALI GENERALI E SEZIONALI” - € 1.000,00
 - AREA POLIZIA LOCALE “CONTROLLI STADALI” - € 1.850,00
 - AREA TERRITORIO ICT “ GESTIONE ARCHIVIO PRATICHE SUAP – DIGITALIZZAZIONE PRATICHE STORICHE” - € 500,00
 - AREA LL.PP. AMBIENTE “ RICERCA E VERIFICA TITOLI EDILIZI E CERTIFICAZIONI IMMOBILI DI PROPRIETA” - € 1.000,00.
- Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.*
- ai sensi dell'art. 79 c. 6 e Art. 17 c. 6 CCNL 2022 è stata autorizzata all'iscrizione fra le risorse variabili la quota di incremento del Fondo trattamento accessorio per riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO/EQ rispetto al tetto complessivo del salario accessorio art. 23 c. 2 D.Lgs. n. 75/2017, per un importo pari a € 2.250,00;
 - iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 966,63;
 - iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum rispetto all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 966,63 ;
 - iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla

data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 4.394,00.

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

Nessun'altra informazione

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 62 del 24.05.2023 di indirizzo della GIUNTA COMUNALE alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023;
- Determina n. 324 del 13.09.2023 del RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA di costituzione del Fondo 2023;

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 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	62.449,63
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.936,74
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	0,00
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	0,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 - incremento dotazione organica dal 2018	0,00
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio pro capite del fondo rispetto al 2018	0,00
Totale incrementi stabili (a)	1.936,74
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	64.386,37
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.016,00

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.371,20
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	2.197,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	1.916,85
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	9.218,68
Art. 11 c. 1 lett. b) D.L. 135/2018 – Incremento trattamento accessorio	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 – Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitato	0,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	16.719,73
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	81.106,10

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziate:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018- – sponsorizzazioni	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - – Compensi per Notifiche	0,00
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	3.929,09
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.850,00
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco	0,00
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito	0,00

Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0,00
Art. 79 c.6 e Art.17 c.6 CCNL 2022 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di Posizione e di risultato EQ	2.250,00
Totale voci variabili sottoposte al limite	11.029,09
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018- - Economie da piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	600,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Avvocatura	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Somme finanziate da fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	27.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	3.000,00
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	10.500,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - sponsorizzazioni (per convenzioni successive al 2016)	0,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.394,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO 2023	966,63
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	966,63
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	362,16
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	849,33
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	48.638,75
TOTALE RISORSE VARIABILI	59.667,84

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	0,00
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	0,00
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	0,00
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	0,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.n. 122/2010 secondo periodo	Decurtazione consolidata
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	Decurtazione consolidata
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	0,00

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L. n. 122/2010 secondo periodo	Decurtazione consolidata
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	Decurtazione consolidata
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00
TOTALE DECURTAZIONI	0,00

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Si precisa che le **decurtazioni CONSOLIDATE** effettuate risultano essere le seguenti:

- nel quadriennio 2011-2014, ai sensi e per gli effetti del D.L. n. 16/2014 convertito con Legge n. 68/2014, ammontano ad **€ 4.369,46** (di cui: - € 810,00 alla voce art. 15 comma 1 lett. K Fondo ICI - € 1.959,46 alla voce art. 15 comma 2 - € 1.600,00 alla voce art. 15 comma 5) - Determinazione del Responsabile n. 428/2014;
- nell'anno 2016 l'ulteriore decurtazione per cessazione ammonta ad **€ 197,76** -Determinazione del Responsabile n. 181/2017.

Le succitate decurtazione, per un totale di € 4.567,22 risultano permanenti.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. *Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs.n. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari ad € 0,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a **€ 73.165,94** (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad **€ 75.415,46**.

CONTROLLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO - Art. 23 co. 2 D.Lgs. n. 75/2017

	2016	2023
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DIPENDENTI		
RISORSE STABILI soggette a limite	62.072,76	64.386,37
RISORSE VARIABILI soggette a limite	11.093,18	11.029,09
INCREMENTO D.L. 34/2019		0,00
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGETTE AL VINCOLO	73.165,94	75.415,46

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO			
	IMPORTO TOTALE FONDI	76.250,00	74.000,00
	INCREMENTO D.L. 34/2019		0,00
TOTALE FONDO P.O. POSIZIONE E RISULTATO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		76.250,00	74.000,00

FONDO LAVORO STRAORDINARIO	5.427,40	5.427,40
-----------------------------------	----------	----------

TOTALE SALARIO ACCESSORIO SOGGETTO A LIMITE	154.843,34	154.842,86
--	------------	------------

<u>TETTO 2016 adeguato al Dereto crescita*</u>	154.843,34
--	------------

RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016	0,00 €
--	--------

Pertanto si attesta che il fondo 2023 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	81.106,10
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	81.106,10
TOTALE Risorse variabili (C)	59.667,84
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	59.667,84
TOTALE FONDO (A-B)+(C-D)	140.773,94

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b) e c) ammontano ad un totale di € 12.156,00.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 324/2023 il RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE		2023
Inquadramento ex Led		0,00
Progressioni economiche STORICHE		51.867,10
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		12.156,00
Indennità educatori asilo nido		0,00
Totale utilizzo risorse stabili		64.023,10
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		64.023,10

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.600,00

Turno	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.150,00
Reperibilità	300,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	3.250,00
Centri estivi asili nido (art 86, 87, 88 e 89 CCNL 16.11.2022)	0,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	14.304,50
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	9.536,34
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	4.850,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi collegati a risorse art 79 c. 5 lett. c di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 CCNL 2022	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	660,00
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	0,00
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018- Art. 16 C. 5 L. 111/2011	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per SPONSORIZZAZIONI Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	27.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	3.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 - Compensi per notifiche	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	600,00

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - ICI</i>	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF – avvocatura</i>	10.500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 Legge Regionale specifica	0,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	0,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	76.750,84

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	64.023,10	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	76.750,84	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	140.773,94	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a b) e c) ammontano ad un totale di € 12.156,00.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs.n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs.n. 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche constituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari ad **€ 65.623,10** sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **€ 81.106,10**.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs.n. 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance.

- il sistema prevede 2 livelli di performance individuale;
- per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione;
- il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 50% e 59%; corrisponde a valutazioni inferiore alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. Il livello di performance B rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori uguali al 60% e fino a 94,99%. Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%;
- il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza;
- una valutazione inferiore al 50% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità:

ART.10
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE

.....OMISSIONE

9. I criteri ed i relativi pesi valutativi sono i seguenti:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. La media triennale della valutazione individuale deve essere pari o superiore a 70% - **punteggio massimo attribuibile 60**;

- esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali, calcolata dall'anno di ultima progressione economica effettuata - **punteggio massimo attribuibile 40 (attribuzione del punteggio in modo progressivo)**
 - Punteggio aggiuntivo per personale che non ha conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni-**punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto.**
10. In caso di ex aequo precede nella graduatoria di merito il dipendente che nel triennio di riferimento ha riportato il punteggio migliore nell'ambito della valutazione della performance del triennio di riferimento; in caso di ulteriore ex aequo sarà valutata la maggior esperienza professionale; in caso di ulteriore ex aequo avrà la precedenza il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Personale (per tutti i settori e per tutte le aree) sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato per almeno 30 gg.

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	62.449,63	62.449,63	
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.936,74	1.936,74	

Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite	0,00	0,00		
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	0,00	0,00		
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	0,00	0,00		
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 - incremento dotazione organica dal 2018	0,00	0,00		
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	0,00	0,00		
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.016,00	1.016,00		
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.371,20	2.371,20		
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	2.197,00	0,00		
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.916,85	0,00		
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	9.218,68	0,00		
Art. 11 c.1 lett. b) D.L.135/2018	0,00	0,00		
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 – Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitato	0,00	0,00		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	64.386,37	64.386,37		
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	81.106,10	67.773,57		
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	0,00	0,00		

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	0,00	0,00		
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	3.929,09	5.303,18		
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.850,00	4.850,00		
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito	0,00	0,00		
Art. 79 c.6 e Art.17 c.6 CCNL 2022 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di Posizione e di risultato EQ	2.250,00	2.250,00		
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 (Piani di razionalizzazione)	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	600,00	600,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA	0,00	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	27.000,00	20.500,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	3.000,00	3.000,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Somme finanziate da fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00	0,00		

Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	10.500,00	1.500,00		
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.394,00	0,00		
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO 2023	966,63	0,00		
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	966,63	0,00		
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00	0,00		
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	362,16	515,98		
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	849,33	1.507,20		
Art. 79 c.2 lett. c) CCNL 2022 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00	0,00		
Totale risorse variabili	59.667,84			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00		
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	0,00	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	81.106,10	67.773,57		
Risorse variabili	59.667,84	38.910,38		
Altre decurtazioni	0,00	1.373,61		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	140.773,94	106.683,95		

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Inquadramento ex Led	0,00	0,00	
Progressioni economiche STORICHE	51.867,10	42.619,33	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.156,00	13.096,83	
Indennità educatori asilo nido	0,00	0,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	64.023,10	55.716,16	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.600,00	2.600,00	
Indennità di turno	0,00	0,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.150,00	980,00	
Reperibilità	300,00	281,43	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	3.250,00	3.000,00	
Indennità centri estivi asili nido (art 86, 87, 88 e 89 CCNL 16.11.2022)	0,00	0,00	
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	0,00	0,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	14.304,50	0,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b)	9.536,34	10.166,63	

CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno			
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett.c) CCNL 2022	4.850,00	4.850,00	
Premi collegati alla performance organizzativa -Obiettivi finanziati da risorse art 79 c. 2 lett. c) per potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 CCNL 2022	0,00	0,00	
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011	0,00	0,00	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	660,00	660,00	
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	0,00	0,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	0,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	27.000,00	20.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI	3.000,00	3.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 - Compensi per notifiche	0,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	600,00	1.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ICI	0,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - avvocatura	10.500,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	0,00	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 Legge Regionale specifica	0,00	0,00	

Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00	0,00	
Altri utilizzi		2.056,12	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	76.750,84		
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	64.023,10		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	76.750,84		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	140.773,94		

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al bilancio 2023 gestione competenza:

- cap 10804 trattamento accessorio
- cap 10806 oneri
- cap 11587 irap.

▪ le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs.n. 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 979.619,12.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 è pari ad € 817.172,06.

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 76.789,55 mentre per l'anno 2023 è pari ad € 75.415,46.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. *Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 24,67 è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 26,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	73.165,94	75.415,46
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	76.250,00	75.500,00
Fondo Straordinario 2016	5.427,40	5.427,40
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	0,00	0,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle	154.843,34	156.342,86

capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		1.500,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 12 del 24.02.2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 324/2023 è impegnato al Bilancio dell'Ente anno 2023, come segue:

Anno	Imp.	Co-dice	Voce	Cap.	Art.	Piano Fin.	Importo €
2023	528	01111	780	10804	1	U.1.01.01.01.002	34.051,00
2023	529	01111	780	10806	1	U.1.01.02.01.001	8.104,35
2023	530	01111	840	11587	1	U.1.02.01.01.001	2.894,50

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 5.427,40.

La presente Relazione da conto, dimostra ed attesta:

- la regolare capienza delle voci di bilancio che finanziato detti oneri come sopra indicati (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP), tenuto conto che il fondo ed il relativo capitolo di spesa (o voce di costo del conto economico) sono costituiti al netto degli oneri riflessi;
- la copertura di tutti i costi diretti;
- l'inesistenza di costi indiretti.

Buttigliera Alta, 20.10.2023

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Marta BACCIU – Segretario Comunale

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Dott.ssa Lisa CADELANO – Responsabile Area Finanziaria Tributi/E.Q.

Il RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

Dott.ssa Gabriella CRISTIANO – Responsabile Area Amministrativa/E.Q.



Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2005