

Copia conforme all'originale sottoscritto tra le parti, agli atti d'ufficio

COMUNE DI CASATENOVO

Provincia di Lecco

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2023**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		24.11.2023
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025 CCDI normativo Anno 2023 CCDI parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): SEGRETARIO COMUNALE – Presidente Resp. Settore Programmazione Economico Finanziaria – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL CISL e RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE. ANNO 2023 – art. 7, comma 4 CCNL 16.11.2022
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No – non necessaria ex art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Non ricorre la fattispecie.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Confluito nel PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 131 in data 30.06.2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Confluito nel PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 131 in data 30.06.2023.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dei documenti previsti dalla normativa vigente (sistema di misurazione e valutazione della performance, piano della performance, relazione sulla performance, valutazioni OIV, dati relativi ai premi erogati).		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI La stessa risulta pubblicata sul Sito Istituzionale.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le seguenti materie oggetto di contrattazione:

- PROGRESSIONI ECONOMICHE IN ATTO
- INDENNITA' DI COMPARTO
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE AL PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
- CONCORSO PARZIALE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO
- INDENNITA' DI TURNO;
- INDENNITA' DI REPERIBILITA';
- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
- INDENNITA' DI FUNZIONE
- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO
- INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE
- INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE 145/2018;
- COMPENSI ISTAT
- MESSI NOTIFICATORI
- PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
- CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- COMPENSI AGGIUNTIVI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- CORRELAZIONE TRA COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20, COMMA 1, LETT. "H" DEL CCNL 16.11.2022 E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- WELFARE INTEGRATIVO
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE
- RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- ISTITUTO BANCA ORE
- ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE
- ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE
- ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO
- PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO
- UTILIZZO PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(Rif. Artt. 7, comma 4 lett. "b" e art. 80 CCNL 16.11.2022)

(Rif. Art. 9 CCDI 2023)

L'attribuzione al personale del compenso premiale è regolato dal sistema di misurazione e valutazione della Performance in vigore, approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati. La valutazione del personale è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui sono esclusi dall'erogazione del compenso coloro che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato. Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

Per il personale in regime di part time l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

La valutazione è articolata in due parti:

- Una prima, riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- Una seconda riferita ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

La parte relativa al raggiungimento del Piano della performance risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non consente l'ammissione alla distribuzione delle risorse.

L'importo complessivo delle risorse viene suddiviso in tante quote quanto sono le aree, ciascuna della quale rappresenta il budget da assegnare a ciascuna area, secondo i criteri di seguito precisati.

La quota assegnata a ciascuna area viene determinata rapportando il budget complessivo al numero dei dipendenti di ciascuna area, tenendo conto del parametro retributivo come sotto individuato, del periodo lavorato nell'anno e della eventuale riduzione di orario per i dipendenti part time. Nella determinazione della quota da assegnare a ciascuna area non si terrà tuttavia conto di eventuali assenze prolungate (oltre i 60 giorni), non sostituite (per malattia, aspettativa, ecc.).

PROSPETTO PARAMETRI DI CATEGORIA

Area	Parametro
Area Operatori	1,00
Area Operatori esperti	1,20
Area Istruttori	1,30
Area Funzionari	1,40

All'interno di ciascuna area, per ciascun dipendente, viene determinato il coefficiente individuale di riferimento che è dato dal prodotto dei seguenti fattori:

mesi lavorati - parametro di categoria - orario di lavoro prestato

Il coefficiente individuale è dunque il risultato della seguente formula:

coeff. indiv. = mesi lavorati x parametro di categoria x orario di lavoro prestato

La somma dei coefficienti individuali così determinati dà il punteggio totale dell'area.

La percentuale di budget da riconoscere a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il suo coefficiente individuale ed il totale della sua area, moltiplicato per il punteggio complessivo della scheda di valutazione, secondo la seguente formula:

$$\text{budget spettante} = \frac{\text{quota assegnata al settore}}{\text{punteggio totale dell'area}} \times \text{coeff. Individuale} \times \text{punteggio scheda valutazione}$$

I risparmi che si produrranno all'interno di ogni settore per valutazioni inferiori al 100% vanno a costituire i risparmi per il fondo dell'anno successivo

Il compenso premiale sarà liquidato al termine delle attività previste in conformità e coerenza al vigente sistema di misurazione e valutazione, adottato con la citata Deliberazione di G.C. n. 96/2018.

DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

(rif. Art. 81 CCNL 16.11.2022)

(rif. Art. 10 CCDI 2023)

Il Nucleo di valutazione interno, sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale con atto n. 96/2018 valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione:

- della valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione, fatto salvo lo slittamento del termine di approvazione del Bilancio di Previsione.

Al personale collocato nel livello di performance "A", con valutazione uguale o superiore al 95% (per un numero massimo di **n. 3 dipendenti**), è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

In presenza di un numero superiore di aventi diritto alla maggiorazione, rispetto al numero massimo di 3 sopra individuato, si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

Al dipendente a cui è stata riconosciuta la maggiorazione a seguito della valutazione positiva relativa all'anno precedente, non potrà essere erogata la medesima maggiorazione nell'anno immediatamente successivo.

In caso di rapporto di lavoro part time, l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

Gli eventuali risparmi andranno ad alimentare il Fondo dell'anno successivo.

CONCORSO PARZIALE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(rif. Art. 11 CCDI 2023)

Il personale interessato dalle incentivazioni di cui all'art. 18 E 18 BIS del CCDI (incentivi per funzioni tecniche – incentivi per recupero evasione) concorre in misura parziale all'erogazione del compenso premiale come di seguito precisato:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018 – Rif. Artt 18 e 18 bis CCDI		<u>Premio Performance Individuale</u>
<u>Importo</u>		<u>Riduzione</u>
<u>Da</u>	<u>A</u>	<u>%</u>
0	500,00	zero
Da 501,00	1.000,00	5%
Da 1.001,00	2.000,00	10%
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

Le somme non erogate ai dipendenti in virtù del presente articolo vanno a costituire i risparmi per il Fondo dell'anno successivo e quindi ripartiti tra tutti i dipendenti.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

(RIF. ART. 70 BIS ccnl 21.05.2018 – ART. 84-BIS CCNL 16.11.2022)

(Rif. Art. 12 CCDI 2023)

Ai sensi degli artt. 70bis del CCNL 2018 e 84bis del CCNL 2022 viene riconosciuta 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.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00.

Poiché l'indennità non è correlata alle ore di lavoro prestate ma all'esposizione ai fattori di rischio/disagio che ne determinano l'attribuzione, spetta, per intero, anche in caso di permessi/recuperi usufruiti nell'arco della giornata lavorativa.

La misura viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza delle causali di cui al precedente comma nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

Il contratto definisce i criteri per l'assegnazione dell'indennità.

INDENNITA' DI TURNO

(Rif. Art. 30 CCNL 2022)

(Rif. Art. 13 CCDI 2023)

Presso l'Ente viene previsto l'istituto del Turno di lavoro per l'attività di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 30 del CCNL 2022, in quanto ritenuto prioritario per la migliore realizzazione del programma di governo e per il soddisfacimento dei servizi ai cittadini.

L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con una durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

(rif. Art. 24 CCNL 21.05.2018)

(rif. Art. 14 CCDI 2023)

Presso l'Ente è istituito il servizio di reperibilità ex art. 24 CCNL 21.05.2018 (prima disciplinata dall'art. 23 CCNL 14/9/2000), giusta deliberazioni della G.C. n. 535 del 18/7/1994 e n. 213 del 08/4/1999, per l'area di "Vigilanza", "Tecnica" e "Demografica", al fine di assicurare il pronto intervento per fornire un utile riferimento ai cittadini in casi di necessità ed emergenza.

Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

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

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari, e fissa mensilmente i turni.

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.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, compensate con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità in parola.

Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000. Il pagamento dell'indennità di reperibilità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento per i periodi di effettiva prestazione del servizio.

Il dipendente assente dal servizio non potrà essere destinato al servizio di reperibilità.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Rif. Art. 84 CCNL 16.11.2022)

(Rif. Art. 15 CCDI 2023)

Un'indennità di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al dipendente che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale appartenente all'Area degli Operatori esperti, all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e della EQ, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

INDENNITA' DI FUNZIONE

(rif. Art. 97 CCNL 16.11.2022)

(Rif. Art. 16 CCDI 2023)

Al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli "Istruttori" e dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, da corrispondere per dodici mensilità, fino ad un massimo di 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione di specifiche responsabilità (ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità), dovrà risultare da apposito provvedimento del Responsabile del Settore.

Tenuto conto delle risorse a disposizione, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali del Comune, è stato individuato in € 350,00 annui lordi l'importo della suddetta indennità da corrispondere, per dodici mensilità, agli agenti di Polizia Locale come sopra individuati.

L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 2022 e di cui all'art. 15 del CCDI 2023.

Le parti, tuttavia, hanno concordato sul fatto che l'istituto contrattuale in parola non appare compatibile con l'organizzazione dell'Ente, non potendosi individuare, all'intero della Polizia locale, le attribuzioni di specifiche responsabilità ulteriori, come espressamente previsto dalla normativa, legittimanti l'erogazione dell'indennità in parola.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

(Rif. Art. 100 CCNL 16.11.2022)

(rif. Art. 17 CCDI 2023)

Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, viene riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 2,50.

La “continuità” è rappresentata dallo svolgimento di almeno 4 ore giornaliere di servizio all’esterno, sul totale giornaliero delle ore prestate (66,66%).

L’indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all’espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l’indennità di cui all’art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e di cui all’art. 84-bis del CCNL 2022.

INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE DA PARTE DEI DIPENDENTI NELL’AMBITO DI OPERE, LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

(rif. Art. 113 D.lgs 50/2016) - (rif. Art. 18 CCDI 2023)

L’Ente ha approvato lo specifico Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all’art. 113 del D.lgs 18.04.2016, n. 50, che viene applicato ai progetti di lavori, servizi e forniture a partire dalle attività incentivate **svolte successivamente alla data del 1° gennaio 2018, data di entrata in vigore delle modifiche apportate al citato art. 113 del D.Lgs 50/2016 dall’art. 1, comma 526 della legge n. 205/2017 e sino all’entrata in vigore del D.Lgs n. 36/2023.**

INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL’EVASIONE DI CUI ALL’ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE 145/2018.

(rif. Art. 1 – comma 1091 L. 145/2018)

(rif. Art. 18 bis CCDI 2023)

L’Ente ha approvato l’apposito Regolamento per la disciplina della corresponsione degli incentivi per l’accertamento dell’evasione dei tributi IMU e TARI, come previsto dall’art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018.

La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell’Irap a carico dell’Amministrazione, è attribuita mediante contrattazione integrativa; la stessa risulta in deroga al limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75.

COMPENSI ISTAT

(Rif. Art. 67 comma 3 lett. “c” CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 19 CCDI 2023)

L’Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell’ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l’erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall’Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell’art. 67, comma 3, lett. “c” del CCNL 21.5.2018.

MESSI NOTIFICATORI

(Rif. Art. 67 comma 3 lett. “f” CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 20 CCDI 2023)

In applicazione dell’art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018 ai messi notificatori viene destinata una quota pari al **10%** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell’Amministrazione Finanziaria incamerato dall’Ente.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(Rif. art. 14 CCNL 16.11.2022)

(Rif. Art. 21 CCDI 2023)

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL, come di seguito proposto:

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
4.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

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 istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	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
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure di seguito stabilite.

In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.

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

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022)

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, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.

Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **quattro** 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.

Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.

Nel 2023, i "differenziali stipendiali" saranno attribuiti fino a concorrenza del 20% dei dipendenti presenti in ciascuna area alla data di sottoscrizione del presente accordo, arrotondato all'unità superiore;

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato Sul Sito istituzionale per almeno 10 (dieci) giorni.

Le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella di seguito riportata.

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, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, 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;

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
Lettera d)		
VALUTAZIONE: 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	60	Si applica la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	. 1/2 punto per ogni 6 mesi di anzianità maturata nella P.A. nel profilo di appartenenza (medesima area) alla data del 1^ gennaio 2023 (max punti 40).

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO (rif. Art. 14 comma 2 lett. f CCNL/2022)

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni verrà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei due criteri di cui al punto precedente. Tale punteggio aggiuntivo verrà differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente, applicando un incremento dello 0,075% per ogni semestre compiuto fino ad un massimo di 40 semestri (20 anni) corrispondenti al 3%.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente con più anni di servizio all'interno dell'Amministrazione;

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "v" CCNL 16.11.2022)

(RIF. ART. 22 CCDI 2023)

L'attribuzione al personale titolare di E.Q. della retribuzione di risultato è disciplinata dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge.

La valutazione è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui saranno esclusi dall'erogazione della retribuzione di risultato i titolari di EQ che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

Per il personale in regime di part time, l'erogazione dell'indennità di risultato non è correlata al tipo di orario definito ma al solo raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Determinazione indennità di risultato attesa

L'indennità di risultato attesa (massimo teoricamente erogabile) per ogni titolare di E.Q. è attribuita all'inizio dell'anno, sulla base degli obiettivi assegnati ed alla pesatura degli stessi, in termini di proporzionalità rispetto al budget complessivamente disponibile.

La pesatura degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri di misura:

- Strategicità (assegnata dalla Giunta comunale);
- Complessità;
- Impatto esterno e/o interno;
- Economicità;

Il livello di strategicità (distinto in Alto, Medio, Basso), è indicato dall'Amministrazione nei documenti di programmazione (DUP) e nel Piano della Performance/PEG.

La voce retributiva destinata alla retribuzione di risultato annuale delle E.Q., pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste dal proprio ordinamento, verrà pertanto distribuita teoricamente tra tutti i destinatari, in modo proporzionale al peso relativo assegnato agli obiettivi di Performance di area, nelle modalità previste dal SMVP.

Attribuzione indennità di risultato

L'indennità di risultato concretamente erogata è correlata, previa consuntivazione dei risultati raggiunti, alla valutazione finale dei risultati conseguiti, e secondo la metodologia adottata dall'Ente per la valutazione della performance individuale ed organizzativa, cui si rinvia integralmente.

Ai fini dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati non assumeranno rilevanza gli obiettivi annullati, sospesi o rinviati ad altro esercizio per decisione degli Organi istituzionali, per sopravvenute disposizioni normative o regolamentari o per intervenuta materiale impossibilità di realizzazione, non dipendente da cause imputabili al Servizio a cui è preposto il titolare di Elevata Qualificazione.

Nell'attività di valutazione dovranno essere oggetto di considerazione, da parte del Nucleo di Valutazione, i seguenti elementi:

- a) Disponibilità effettiva di risorse umane e/o strumentali rispetto a quella programmata;
- b) Eventi imprevisi ed imprevedibili insorti nel corso del periodo oggetto di valutazione;
- c) Categorie di inquadramento delle risorse umane in rapporto a quelle ipotizzate per la realizzazione del programma dell'Amministrazione.

La valutazione delle EQ si esprime attraverso la scheda di valutazione approvata con il SMVP vigente, che distingue tra:

- Valutazione dei comportamenti manageriali, per una percentuale pari al 49% del totale della scheda, attraverso l'analisi e la valutazione dei fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti nell'apposita scheda delle E.Q. allegata al SMVP;
- Valutazione dei risultati di performance organizzativa di Settore, come certificati dal Nucleo di Valutazione, per una percentuale pari al 51% del totale scheda.

A seguire la formalizzazione efficace della Scheda di valutazione, il SMVP prevede l'inserimento in livelli di performance individuale.

Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione con i seguenti riflessi economici sulla liquidazione dell'indennità di risultato:

- La retribuzione di risultato non è corrisposta in caso di raggiungimento di un livello di performance individuale (valore complessivo di Scheda) inferiore al 70%
- Per valutazioni comprese tra il 70% ed il 94,99% la retribuzione di risultato è corrisposta in misura direttamente proporzionale alla percentuale di valutazione, come risultante dalla scheda individuale;
- La retribuzione di risultato è corrisposta in misura intera in caso di raggiungimento di un livello di performance di merito "ALTA", corrispondente a valutazioni uguali o maggiori al 95%.

I risparmi di risorse costituiscono economie di Bilancio.

CORRELAZIONE TRA COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20, COMMA 1, LETT. "H" DEL CCNL 2022 E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(RIF. Art. 7, comma 4 lett. J CCNL 2022)

(Rif. Art. 24 CCDI 2023)

I titolari di Elevata Qualificazione interessati dalle incentivazioni di cui all'art. 20, comma 1 – lett. "h" del CCNL 2022, concorrono in misura parziale all'erogazione dell'indennità di risultato come di seguito precisato:

Incentivo previsto da art. 23, comma 1 – lett. h - del CCDI		<u>Retribuzione di risultato</u>
<u>Importo</u>		<u>Riduzione</u>
<u>Da</u>	<u>A</u>	<u>%</u>
0	500,00	zero
Da 501,00	1.000,00	5%
Da 1.001,00	2.000,00	10%
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

Le eventuali quote non erogate in virtù del presente articolo costituiscono economie di bilancio.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(RIF. ART. 7, comma 4, lett. “n” CCNL 2022)

(Rif. Art. 28 CCDI 2023)

Ai sensi dell’art. 53, comma 8, del CCNL 21.5.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni famigliari, e tenuto conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 del medesimo articolo 53 (che prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno), fino ad un ulteriore 10%.

Si individuano, come segue, le gravi situazioni famigliari per le quali può essere elevato il contingente massimo sopra individuato, fermo restando che la relativa attuazione deve tener conto delle esigenze organizzative dell’Ente:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

ISTITUTO BANCA ORE

(rif. Art. 7, comma 4, lett. “o” CCNL 2022)

(rif. Art. 29 CCDI 2023)

Al fine di mettere i dipendenti in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca ore con un conto individuale per ciascun dipendente.

La relativa applicazione trova disciplina nell’apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "p" CCNL 2022)

(rif. Art. 30 CCDI 2023)

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 in data 22.06.2017 è stato definito il nuovo orario di servizio dei dipendenti comunali, con la previsione e la disciplina dell'istituto della flessibilità, in entrata ed in uscita, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

L'istituto è stato altresì disciplinato con circolare del Segretario Generale datata 29.11.2019.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario sopra approvato e compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

ORARIO MULTIPERIODALE

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "Q" CCNL 2022)

(rif. Art. 31 CCDI 2023)

In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "S" CCNL 2022)

(rif. Art. 32 CCDI 2023)

La relativa applicazione trova disciplina nell'apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

(RIF. Art. 56 ter CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 33 CCDI 2023)

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere

privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma precedente, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso, personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

(art. 98 CCNL 2022)

(rif. Art. 34 CCDI 2023)

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- A- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- B- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL;
- C- erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Con specifico riferimento alla predetta lett. "a" dell'art. 98 del CCNL, Presso l'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 15.09.2016 è stato istituito, con decorrenza 01.11.2016, il servizio di assistenza/previdenza integrativa a favore del personale di ruolo della Polizia Locale in possesso della qualifica di Agente di Polizia locale di cui all'art. 12 del Codice della Strada, nonché del Responsabile del settore medesimo.

La somma stanziata per finanziare tale servizio è pari a € 700,00 annue pro-capite, da calcolarsi in dodicesimi, rapportati al servizio effettivamente prestato in qualità di Agente di Polizia locale presso l'Ente. Gli eventuali risparmi conseguiti saranno distribuiti a favore degli Agenti risultanti in servizio. In caso di nuova assunzione il versamento della somma verrà effettuato dopo il superamento del periodo di prova.

c) Gli effetti abrogativi impliciti:

(Indicare le norme del/dei Contratto/i Integrativo/i precedenti che si intendono abrogate per effetto della stipula del Contratto Integrativo di riferimento, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.....)

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al 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. 96 del 10.05.2018 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs 150/2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche (ora differenziali stipendiali) sono stati definiti all'art. 21 del CCDI 2023; gli stessi sono coerenti con il principio di selettività previsto dalla normativa vigente.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2023 (quale allegato al PIAO 2023/2025), ci si attende un impegno da parte del personale per far sì che la propria attività sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

/////

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determina n. 613 in data 25.10.2023 (integrata/aggiornata con successiva determina n. 694 in data 22.11.2023) per un totale di € 179.404,65 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 131.634,14
Risorse variabili	€ 47.770,51
TOTALE	€ 179.404,65

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

Come da previsione dell'art 79, commi 1 e 1 bis del CCNL 16/11/2022, le risorse stabili sono costituite dalle seguenti voci:

- comma 1 lettera a):
 - Importo unico consolidato 2017 (art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018);
 - Risorse stabili di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f) e g) del CCNL 21 maggio 2018;
- comma 1 lettera b): importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018, con decorrenza dal 01.01.2021;

- comma 1 lettera c): risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale;
- comma 1 lettera d): importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di sviluppo di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;
- comma 1 bis: quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023).

Le risorse variabili sono espressamente elencate:

- ✓ dall'art. 79, comma 2:
 - lettera a): risorse già previste dall'art 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2016/2018;
 - lettera b): importo massimo pari all'1,2% su base annua, del monte salari 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
 - lettera c): risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
 - lettera d): eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario;
- ✓ dall'art. 79, comma 3:
 - *“In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.”*

Il comma 5, del sopra citato art 79, prevede inoltre che *“Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita”*

La Giunta comunale con la deliberazione GC n. 208 in data 26.10.2023, esecutiva ai sensi di legge, nel fornire le linee di indirizzo per la costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023:

- Ha autorizzato, ricorrendone i presupposti, l'integrazione della componente variabile del Fondo:
 - dell'importo di € 4.300,00 come consentito dall'art. 79, comma 2, lett. “b” del CCNL 16.11.2022 (quota non superiore all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la dirigenza) nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017 (valore massimo: monte salari 1997 € 914.356,07 x 1,2% = 10.972,27);
 - dell'importo di € 4.332,35 (al netto di contributi previdenziali ed irap come da indicazioni ANCI) come consentito dall'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022 (quota non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, per l'anno 2022 e 2023, da ripartire in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo per le

risorse decentrate (€ 2.870,87) e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL (incarichi di Elevata Qualificazione - € 1.461,48) - (valore massimo: monte salari 2018 € 1.302.657,39 x 0,22% = 2.865,85 x 2 anni = 5.731,70 al lordo degli oneri previdenziali e dell'Irap);

- ha previsto la distribuzione in maniera equilibrata delle maggiori risorse aggiuntive a disposizione per l'anno 2023 tra la dotazione del Fondo per le risorse decentrate del personale dipendente e quella per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di E.Q prevedendo, nello specifico, un decremento della prima dotazione a favore di un corrispondente incremento della seconda, dell'importo di € 2.200,00, da destinare alla retribuzione di risultato 2023, stante la forte componente di variabilità delle risorse disponibili;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 131.634,14 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1 lett. "a" del CCNL 2022 la parte stabile del Fondo è costituita dall'importo unico consolidato dell'anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori. L'importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018)	99.980,90

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67 comma 2 lett. "c" CCNL 21.05.2018)	2.339,48
Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 (art.- 67 comma 2 lett. a CCNL 21.05.18)	4.243,20
Differenziali PEO sul personale in essere all'1.4.2018 (art. 67, comma 2 lett. "b" CCNL 21.05.2018)	2.458,25
Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 (art.- 79 comma 1 lett. b CCNL 16.11.2022)	4.563,00
Differenziali PEO (art. 79, comma 1 lett. "d" CCNL 16.11.2022)	2.083,90
Incremento art. 79 comma 1bis – differenziali D3 e B3 dall'1.4.2023	15.965,41
TOTALE	131.634,14

...Inserire (eventuali) note esplicative...

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 47.770,51 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse da specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche – compensi Istat – messi notificatori – incentivi recupero evasione tributaria) – Art. 67, comma 3 lett. “c” e “f” CCNL 21.05.2018	31.330,00
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (Art. 67, comma 3 lett. “e” CCNL 21.05.2018	0,00
1,2 % monte salari anno 1997 (art. 79 comma 2, lett. “b” CCNL 21.05.2018) – al netto quota € 2.200,00 destinata alle EQ	2.100,00
Residui anni precedenti risorse stabili (art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018)	2.216,03
Frazione di RIA anno precedente (art. 67 comma 3 lett. “d” CCNL 21.05.2018	127,60
Quota 0,22% monte salari 2018 - anno 2023 – art. 79 comma 3 e 5 ccnl 2022	1.435,44
Quota anni 2021 e 2022 art.79 comma 1 lett. b e comma 3 ccnl 2022 – quota 0,22% monte salari 2018 – anno 2022	10.561,44
TOTALE	47.770,51

...Inserire (eventuali) note esplicative, con particolare riferimento alle risorse ex. art. 15, commi 2 e 5, CCNL 1/04/1999...

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- **Riduzioni del fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni):**

nessuna

- **Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni):**

nessuna

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

,

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) – art. 80 CCNL 16.11.2022	16.826,61
Progressioni orizzontali storiche (art. 17 comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) – art. 80 CCNL 16.11.2022	42.336,51
Differenziali D3 e B3 dall'01.04.23 – art. 79 comma 1bis CCNL 16.11.2022	15.965,41
TOTALE	75.128,53

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di turno – art. 30 CCNL 2022	11.100,00
Indennità condizioni lavoro – art. 70bis CCNL 2018 – art. 84bis CCNL 2022	2.000,00
Reperibilità – art. 24 CCNL 2018	5.400,00
Indennità servizio esterno P.L. – art. 100 CCNL 2022	3.100,00
Indennità specifiche responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. art. 84 CCNL 2022	1.750,00
Compensi produttività individuale e collettiva – differenziazione premio individuale - art. 80 CCNL 2022	37.596,12
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lett. "c" e "f" CCNL 21.05.2018) – compensi Istat – Messi notificatori	1.270,00
Incentivi funzioni tecniche - (art. 67 comma 3 lett. "c" CCNL 21.05.2018)	20.000,00
Incentivi recupero evasione tributaria - (art. 67 comma 3 lett. "c" CCNL 21.05.2018)	10.060,00
Differenziali stipendiali tra le aree – art. 14 CCNL 2022	12.000,00
TOTALE	104.276,12

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

nessuna

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	75.128,53
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	104.276,12
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	179.404,65

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- **Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**
Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 110.478,53 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € 131.634,14.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

€ 20.000,00 destinate agli incentivi per lo svolgimento di attività tecniche;

€ 1.220,00 destinate allo svolgimento di attività per indagini ISTAT,

€ 50,00 compensi messo notificatore,

sono finanziate per il pari importo che verrà erogato.

- **Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**
Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96/2018 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.
- **Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**
Si attesta che le progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa in esame rispettano il principio di selettività, come sopra esplicitato.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2021	Fondo anno 2022	Differenza	
RISORSE Fisse con Carattere di Certezza e Stabilità'				
Risorse storiche				
Importo unico consolidato anno 2017 – Art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	99.980,90	99.980,90	0,00	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA ed assegni ad personam cessati (art.67 comma 2 lettera C CCNL 2018)	2.339,48	376,55	1.962,93	
Differenziali PEO sul personale in essere al 1^ aprile 2018	2.458,25	2.458,25	0,00	
Incremento di € 83,20 ex art. 67, comma 2 lett. a)	4.243,20	4.659,20	-416,00	
Incremento di € 84,50 ex art. 79 comma 1 lett. b CCNL 2022	4.563,00	0,00	4.563,00	
Differenziali PEO art. 79 comma 1 lettera "d" CCNL 2022	2.083,90	0,00	2.083,90	
Differenziali B3 e D3 art. 79 comma 1bis CCNL 2022 – da 01.04.2023	15.965,41	0,00	15,965,41	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
TOTALE	131.634,14	107.474,90	24.159,24	
RISORSE Variabili				
Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Costituzione fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2022	Differenza	
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) (tranne per i casi in cui <u>l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>)				
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri (tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o <u>utenza, economie da piani razionalizzazione</u>)				

Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 67 comma 3 lett. "f" CCNL 21.05.2018)	50,00	50,00	0,00	
Frazione di Ria anno precedente (art. 67 comma 3 lett. "d" CCNL 21.5.18)	127,60	0,00	127,60	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile	2.100,00	0,00	2.100,00	
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>				
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche – compensi ISTAT – indennità ordine pubblico – recupero evasione tributaria – subentro ANPR	31.280,00	29.292,88	1987,12	
Incremento di € 84,50 ex art. 79 comma 1 lett. b CCNL 2022 – anni 2021 e 2022 –	9.126,00	0,00	9.126,00	
Quota 0,22% monte salari 2018 – Art. 79 comma 3 CCNL 2022 – anno 2022	1.435,44	0,00	1.435,44	
Quota 0,22% monte salari 2018 – Art. 79 comma 3 CCNL 2022 – anno 2023	1.435,44	0,00	1.435,44	
Economie anni precedenti (art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018	2.216,03	3.006,90	-790,87	
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999) – art. 68 CCNL 21.05.18	0,00	2.115,80	-2.115,80	
Totale risorse variabili				
TOTALE	47.770,51	34.465,58	13.304,93	
Costituzione fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2022	Differenza	
DECURTAZIONI DEL FONDO				
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9, comma 2-bis, prima parte, L. 122/2010)	-	-	-	-
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 9, comma 2-bis, seconda parte, L. 122/2010)	-	-	-	-
Altre decurtazioni fondo (art. 33 comma 2 D.L. 34/2019)		-		-
Totale decurtazioni del fondo				

TOTALE		-		-
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	131.634,14	107.474,90	24.159,24	
Risorse variabili	47.770,51	34.465,58	13.304,93	
Decurtazioni risorse stabili		-		-
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	179.404,65	141.940,48	37.464,17	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPIANTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2022	Differenza	
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) – art. 80 CCNL 16.11.22	16.826,61	15.900,67	925,94	
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) – art. 80 CCNL 16.11.22	42.336,51	42.153,80	182,71	
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)				
Differenziali B3 e D3 art. 79 comma 1bis CCNL 16.11.22	15.965,41	0,00	15.965,41	
Altro.....				
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	75.128,53	58.054,47	17.074,06	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2022	Differenza	
Indennità di turno e reperibilità	16.500,00	15.500,00	1.000,00	
Indennità condizioni lavoro	2.000,00	5.500,00	-3.500,00	
Indennità servizio esterno P.L.	3.100,00	3.300,00	-200,00	
Indennità specifiche responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 84 CCNL	1.750,00	1.750,00	0,00	

16.11.2022				
Compensi produttività individuale e collettiva – differenziazione premio individuale	37.596,12	28.493,13	9.102,99	
Incentivi previsti da disposizioni di legge	31.330,00	29.342,88	1.987,12	
Incrementi stipendiali – progressioni all’interno delle aree	12.000,00	0,00	12.000,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	104.276,12	83.886,01	20.390,11	
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE				
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00	
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)	0,00	0,00	0,00	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare				
TOTALE	0,00	0,00	0,00	
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	75.128,53	58.054,47	17.074,06	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	104.276,12	83.886,01	20.390,11	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	179.404,65	141.940,48	37.464,17	

Ai sensi della deliberazione della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti dell’Emilia Romagna n. 100/2017 in relazione alla quale il calcolo del tetto al salario accessorio deve essere effettuato complessivamente e non in modo analitico per singola voce, e va ricompreso nel medesimo ogni genere di risorsa funzionalmente destinata ad offrire copertura agli oneri accessori del personale, ivi compresi quelli relativi alle posizioni organizzative nei Comuni privi di qualifica dirigenziale, si indicano i seguenti oneri accessori previsti nel Bilancio 2023, anche se non finanziati dal Fondo per la produttività:

- Fondo Posizioni Organizzative € 92.901,57
(Di cui per indennità di posizione) € 75.854,09
(Di cui per retribuzione di risultato) € 17.047,48
 - Accessorio segretario comunale € 13.276,00 *
 - Fondo previdenza complementare Vigili € 4.900,00
 - Fondo lavoro straordinario € 5.616,46
 - Straordinario elettorale a carico altri Enti € 20.000,00
- Importo determinato come da indicazioni della Ragioneria dello Stato in occasione della compilazione del Conto annuale del personale 2022

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente, in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

2750 - 4121 - 3255 - 4373 - 5045

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 (anno precedente) risulta che è stato sostanzialmente rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa:

- economie anno 2022 destinate ad incremento delle risorse variabili 2023: € 2.216,03

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

Il fondo trova copertura:

- Per la somma di € 28.500,00 al capitolo 4121 dell'annualità 2023 del Bilancio 2023/2025, per la quota esigibile entro il corrente esercizio, e per la quota di € 42.230,09 al medesimo capitolo dell'annualità 2024 del Bilancio 2023/2025, per la parte esigibile nel corso di detto esercizio finanziario;
- Per la somma stimata di € 42.336,51, relativa alle progressioni orizzontali, per la somma stimata di € 16.826,61, riferita all'indennità di comparto, e per la somma di € 15.965,41 relativa ai differenziali B3 e D3, nei capitoli di Bilancio su cui gravano gli assegni fissi da erogare al personale dipendente;
- Per l'importo di € 50,00 a titolo di compenso ai messi notificatori al capitolo 5045 dell'annualità 2024 del Bilancio Pluriennale 2023/2025 in quanto esigibile in tale anno;
- Per l'importo di € 2.216,03, riferito a conservazione e riutilizzo risparmi anni precedenti, al capitolo 4121/2022, giusta impegno di spesa n. 200/2023 generato da FPV 2022;
- Per l'importo di € 20.000,00 a titolo di incentivi per funzioni tecniche, al capitolo 3255, dell'annualità 2023 del Bilancio Pluriennale 2023/2025;
- Per l'importo di € 10.060,00 a titolo di incentivi per recupero evasione tributaria al capitolo 2750, dell'annualità 2023 del Bilancio Pluriennale 2023/2025;
- Per l'importo di € 1.220,00 a titolo di compensi dall'Istat per attività inerenti il censimento al capitolo 4373 dell'annualità 2023 del Bilancio Pluriennale 2023/2025

(totale € 179.404,65)

Si dà infine atto:

- che il Fondo per le Posizioni organizzative, pari ad € 92.901,57, trova finanziamento a carico del Bilancio comunale ai capitoli 640, 720, 1920, 2740, 3200, 3760, 5040, 7160, 7640, 9440 e 11740 (per quanto concerne l'indennità di posizione) ed al capitolo 650 per quanto riguarda la retribuzione di risultato;
- che il fondo per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale trova finanziamento a carico del Bilancio comunale al capitolo 1655;

- che il Fondo per la previdenza complementare dei vigili, pari ad € 4.900,00, trova finanziamento nei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada ex art. 208 del D.lgs 285/1992 e risulta allocato al capitolo 5077;
- Che il Fondo per il lavoro straordinario, pari ad € 5.616,46, trova finanziamento a carico del Bilancio comunale al capitolo di Bilancio 4156.
- Che il Fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, con oneri a carico di altre Amministrazioni, pari ad € 20.000,00 trova finanziamento a carico del Bilancio comunale al capitolo di Bilancio 3720;

Casatenovo, li 30.11.2023

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO Paola Sala

Sottoscrizione da parte dell'organo di controllo per la certificazione di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs 30-3-2001, n. 165.

Il Revisore dei Conti
Rag. Filippo Zucchelli

Documento informatico con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs 82/2005.