



COMUNE DI MONTANARO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2024**

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

Eventuali osservazioni:

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Richiamati:

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04/10/2017 così come modificato con deliberazioni n. 120 del 12/09/2018 e n. 64 del 17/05/2023;
- il D.Lgs n. 75/2017 il quale ha innovato il concetto di "Dotazione Organica" che si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.
- il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024-2026, contenuto all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con deliberazione di G.C. n. 54 del 03/05/2024;
- i punti 3.3.1.- "*La Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente*", e 3.3.2 – "*Programmazione strategica delle risorse umane*", del Piano triennale del Fabbisogno di personale sopraccitato, contenenti la rappresentazione grafica del personale e il calcolo delle capacità assunzionali sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la deliberazione di G.C. n. 69 del 29/05/2024 con la quale sono stati dati gli indirizzi per la costituzione del fondo tra cui:
 - autorizzazione a procedere, in considerazione dell'accertata sussistenza nel bilancio dell'Ente della relativa capacità di spesa, all'integrazione delle risorse derivanti dall'applicazione dell'1,2% del monte-salari anno 1997 (articolo 79, comma 2 lett. b del CCNL 2019/2021) quantificato nell'importo di €8.252,79, destinandone il 50% per il finanziamento degli incentivi alla performance del personale dipendente secondo il vigente Sistema per la Performance e per il restante 50% all'incremento della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni imputate a bilancio;
 - autorizzazione a procedere allo stanziamento dello 0,22% del monte salari dell'anno 2018 (articolo 79 comma 3 del CCNL 2019/2021) pari ad €. 1.840,70, comprensivo degli oneri riflessi, da destinare alle risorse decentrate variabili di cui all'art. 79 e alle risorse preordinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato in misura proporzionale sulla base degli importi relativi a quanto costituito nell'anno 2021;
 - autorizzazione a procedere, ai sensi dell'art. 8 commi 3 e 4 del D.L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023, allo stanziamento delle risorse da destinare ai soggetti attuatori dei progetti PNRR – Transizione digitale finanziati con i fondi dell'Unione Europea – NextGenerationEU quantificato nell'importo di € 1.702,24, al lordo di CPDEL e IRAP, pari al 2% della componente stabile del fondo certificato nel 2016;
 - autorizzazione a procedere allo stanziamento degli incrementi di parte stabile e variabile che potevano essere anticipati all'anno precedente, ex art. 79, comma 1, lett. b) e ex art. 79 comma 5 del CCNL 16/11/2022;
 - autorizzazione alla eventuale iscrizione, fra le risorse variabili non sottoposte al limite, ai sensi dell'art. 67- comma 3) lettera c) del CCNL FL 2016/2018, art.92 commi 5-6 del d.lgs. 163/2009 e art.113 del d.lgs. 50/2016, se presenti, delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche, da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- la determinazione n. 240/80 del Responsabile del Settore Finanziario, in data 02/07/2024 con cui è stato costituito il fondo politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività – risorse decentrate – per l'anno 2024, in applicazione dell'art. 79 e segg. del CCNL 16/11/2022;

Visto il CCNL 2019 - 2021, sottoscritto in data 16/11/2022;

Presa visione del CCDI parte normativa triennio 2023-2025 parte economica anno 2024 di riferimento che ha portato a preintesa prevedendo quanto segue:

Parte 1^ – Disposizioni generali

- all'articolo 1 l'identificazione dell'oggetto del contratto, che disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione;
- all'articolo 2 il campo di applicazione;
- all'articolo 3 la durata annuale del CCDI siglato;

La validità del CCDI è triennale per quanto riguarda la parte normativa, invece la parte economica è stata prevista per l'anno 2024. La destinazione delle risorse è stata definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2022, secondo le previsioni contenute nell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 222/01/2004;

- all'articolo 4 il sistema delle relazioni sindacali;
- dall'articolo 5 all'art. 11 vengono richiamate le norme riguardanti il sistema di relazioni sindacali;
- all'articolo 12 viene richiamata la nuova classificazione del Personale introdotta dal nuovo CCNL 16/11/2022;
- all'articoli 13 e 14 vengono definiti i criteri di attribuzione indennità di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni;
- all'articolo 15 vengono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- all'articolo 16 e 17 vengono definiti i criteri per l'erogazione della Performance e del differenziale del premio individuale;
- all'articolo 18 viene disciplinato l'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'Area secondo le novità introdotte dal CCNL 2022;
- all'articolo 19 e 19 bis vengono definiti i criteri e le modalità per l'attuazione delle progressioni tra le Aree e per le progressioni tra le Aree in deroga in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs 165/2001;
- all'articolo 21 viene stabilito il contingente dei lavoratori a tempo parziale nella misura del 25% della dotazione organica complessiva. Tale contingente potrà essere elevato con le modalità definite dall'art. 53 del CCNL 21/05/2018;
- all'articolo 22 vengono fissati i criteri e le modalità relative alla flessibilità all'orario di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 21/05/2018. E' stata concordata una flessibilità in entrata di 30 minuti, rispetto a quella ordinaria. Per gli operai e i vigili è stata invece determinata una flessibilità di 15 minuti;
- all'articolo 23 vengono fissati i criteri riguardanti le attività formative individuati dai Piani della formazione del personale riguardanti tutti i dipendenti;
- all'articolo 24 le parti prendendo atto dell'importanza delle innovazioni tecnologiche si impegnano ad individuare interventi volti all'accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- dall'articolo 25 all'articolo 33 vengono definite le condizioni e le modalità per usufruire dei vari permessi, assenze e congedi così come normati dal Capo IV del CCNL 16/11/2022. Nello specifico trattasi di: Permessi retribuiti, Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge, permessi brevi, le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, le assenze per malattie, le aspettative per motivi familiari e personali, congedi dei genitori e i permessi per il diritto allo studio;

Parte 2^ - costituzione e distribuzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2024

- all'articolo 34 contenente la tabella analitica della costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, vengono evidenziate tutte le informazioni inerenti la sua composizione;

In particolare si evidenzia, in questo ambito, che il fondo costituito in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, al c. 1 stabilisce che "a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori";

Nell'importo consolidato confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità";

- dall'articolo 35 all'articolo 40 vengono evidenziate le informazioni relative all'utilizzo del fondo parte stabile e variabile e vengono disciplinate le vari indennità previste nel CCNL 16/11/2022 come meglio specificate al successivo punto B) – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione;
- dall'articolo 41 all'articolo 44 vengono disciplinati:
 - l'istituto delle prestazioni straordinarie nel rispetto della normativa vigente;
 - l'eventuale istituzione del Fondo prestazioni straordinarie volto a fronteggiare eventi eccezionali;
 - l'istituto della Banca recupero ore straordinario;
 - servizio mensa dipendenti.

Parte 3^ Polizia Municipale

- all'articolo 45 riguardo le indennità previste dal CCNL 16/11/2022 per la polizia municipale è stato stabilito che si procederà, con apposito accordo, all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione, solo se verranno individuate figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti di ufficio.

Parte 4^ Norme finali e transitorie

- all'articolo 46 e all'articolo 47 vengono definite le interpretazioni congiunte e le norme finali. In particolare si stabilisce che tutti gli istituti contrattuali previsti del CCNL 2019-2021 avranno valenza dal 01.01.2024. inoltre le parti si impegnano a programmare l'eventuale utilizzo dello 0.55% del monte salari 2018, ai sensi dell'art 13 CCNL 2019/2021, per le progressioni tra le aree in deroga. Verrà valutata, altresì, la possibilità delle progressioni ordinarie di cui all'art 15 del CCNL 2019/2021;

Si inserisce la tabella della costituzione Fondo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività inserita all'articolo 34 del CCDI parte normativa 2023-2025 parte economica 2024;

Comune di Montanaro Preventivo 2024

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE E RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE : risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

a) RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RISORSE STORICHE - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 91.201,48
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 1.002,04
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 92.203,52

b) RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 2.163,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 1.749,03

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	€ 2.112,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	€ 1.886,30
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (in servizio al 01.04.2023)	€ 2.249,80
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE	€ 10.160,83

TOTALE RISORSE STABILI = a)+ b)	€ 102.364,35
--	---------------------

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE E RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE
--

c) RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	€ 4.126,40
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 4.126,40

d) RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023	€ 3.221,66
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	€ 4.239,52
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	€ 1.089,57
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - RISORSE SERVIZI AGGIUNTIVI P.L. SVOLGIMENTO ATTIVITA' IN FAVORE DI PRIVATI ART. 56 TER CCNL 2016/18 - ART. 22, COM. 3 BIS D.L. 59/2017 - LEGGE N. 96/2017	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCREMENTO PER ENTI BENEFICIARI DI FONDI PNRR D.L. N. 13/2023, CONV. LEGGE N. 41/2023	€ 1.286,65
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	€ 204,65
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 - QUOTA 2024	€ 970,34
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	€ 11.012,39

TOTALE RISORSE VARIABILI = c)+d)	€ 15.138,79
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 117.503,14
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 96.329,92
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 21.173,22

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	€ 1.801,27
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	-
TOTALE DECURTAZIONI	€ 1.801,27

TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 115.701,87
--	---------------------

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
	ANNO 2016	ANNO 2024
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	106.935,30	117.503,14
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	- 1.801,27	- 1.801,27
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE LORDO	105.134,03	115.701,87
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	6.070,42	-
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)		
TOTALE VOCI ESCLUSE	- 6.070,42	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI IMPUTATE A BILANCIO	47.373,36	51.797,37
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO/EQ ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)		- 420,97
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE, POSIZIONE E RISULTATO) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA	12.607,21	12.870,97
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE	-	
FONDO STRAORDINARIO	7.789,06	7.789,06
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	166.833,24	166.565,08
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019		
LIMITE ART. 23, CO. 2, ADEGUATO AI SENSI ART. 33, D.L. N. 34/2019	166.833,24	
DECURTAZIONE DA OPERARE		-

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

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

Premesso che:

- l'importo di €. 64.445,91, non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolato specificatamente dal Contratto Integrativo, è destinato al finanziamento di:
 - differenziali progressioni orizzontali storiche – quota totale € 52.256,16;
 - indennità di comparto (quota carico fondo) € 12.189,84;
- le risorse disponibili per ulteriori utilizzi risultano quindi essere pari ad € 51.255,96;

Le risorse per la contrattazione decentrata anno 2024, quantificate nell'importo di €. 51.255,968, è destinato all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. da a) a k), verranno erogate con i seguenti criteri:

INCENTIVI TRIBUTARI PER L'UFFICIO ENTRATE DELL'ENTE per €. 4.239,52 – art. 1, c. 1091 Legge 145/2018 (Legge di bilancio 2019).

Viene reintrodotta nell'ordinamento delle entrate comunali un dispositivo che permette di accantonare una quota di maggior gettito tributario accertato e riscosso relativo agli accertamenti IMU e TARI, nell'esercizio fiscale precedente, da destinare al trattamento accessorio del personale dipendente. In particolare, la corresponsione dell'incentivo, escluso dai vincoli di cui all'art. 23, c. 2 del D. Lgs. 75/2017, è regolamentata dal "Regolamento per la disciplina del potenziamento delle risorse strumentali dell'U.O. tributi e del trattamento economico accessorio del personale dipendente coinvolto nel procedimento di recupero evasione (art. 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145)" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 11/11/2020.

COMPENSI ISTAT per €. 1.089,57 – art. 70 ter CCNL. 21/05/2018

Il Comune di Montanaro è stato coinvolto nel corso dell'anno 2024 nelle attività propedeutiche all'edizione 2023 e successive del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni.

Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21/02/2018, gli Enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare le prestazioni connesse a indagini statistiche rese al di fuori dell'orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione di tali compensi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dell'ISTAT confluita nel Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE per €. 3.221,66 - art. 113 D.Lgs 50/2016, modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs. 56/2017 ("Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti).

Incentivi per la progettazione previsti dall'art. 18 legge 11.2.1994 n. 109 e smi, destinati al personale dei Settori Tecnici, disposizioni recepite nel CCDI sottoscritto in data 21.7.2005 ed in vigore sino al 18.8.2014.

Si evidenzia che la corresponsione degli incentivi verrà erogato dopo la modifica del "Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 26/04/2017.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELL'AREA E TRA LE AREE IN DEROGA ANNO 2024 – art. 68, c2 lett. j) del CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2024 non si prevedono progressioni all'interno delle Aree né tra le Aree, le parti concordano che saranno oggetto di contrattazione nell'anno 2025.

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – art. 80 del CCNL 16/11/2022

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

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

E' stato concordato che, per queste indennità saranno applicati per l'anno 2024 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2022.

In particolare:

- **Indennità di rischio,**

In applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018 la presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Settore interessato, i fattori rilevanti di rischio sono di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;

Il budget complessivo individuato per l'anno 2024 è di **€ 800,00** suddiviso per il numero di dipendenti che svolgono i seguenti servizi:

U.O.: Servizi Manutentivi - Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato

n. 2 unità;

Per il 2024 si conferma la quantificazione stabilita nel CCDI 2022 dell'importo giornaliero di **€ 1,80** per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile;

- **Indennità di disagio**

in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate.

Convenuto che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, 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/mansioni - non ricorre la fattispecie.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (presidio davanti alle scuole).

Il budget individuato per l'anno 2024 è di **€ 5.450,00**, suddiviso per il numero di dipendenti sotto individuati:

- personale inquadrato nella categoria C con la qualifica di Agente di Polizia Locale

- personale inquadrato nella categoria B con la qualifica di Addetto di supporto ai servizi generali, con nomina ausiliare del traffico.

Per il 2024 si conferma la quantificazione stabilita nel CCDI 2022 dell'importo giornaliero di € 6,40 per la categoria B e € 6,70 per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

- **Indennità di maneggio valori**

Ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018 la presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure:

Settore tecnico e tecnico manutentivo

- U.O. Edilizia privata e pubblica – agente contabile;

Settore Vigilanza

- U.O. Vigilanza - agente contabile;

Settore Finanziario

- U.O. Tributi – agente contabile;
- U.O. Ragioneria – economo;

Settore Affari generali

- U.O. Servizi Demografici – agente contabile;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Per l'anno 2024 l'importo giornaliero dell'indennità, per i soli giorni di effettiva presenza, sarà così determinato:

da euro	0,00 a euro	4.500,00	importo indennità euro	1,00
da euro	4.501,00 a euro	10.000,00	importo indennità euro	1,10
oltre	10.000,00		importo indennità euro	1,30

con un budget complessivo annuale di € 1.100,00

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – art. 84 del CCNL 16/11/2022

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., che non risulti incaricato di Elevata qualificazione, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7, co. 4, lett.f), CCNL 16.11.2022, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q..

In riferimento a quanto previsto dall'art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nell'Area Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q. (non titolari di Elevata qualificazione).

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità dovrà essere scritto ed adeguatamente motivato, e dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati di seguito:

- specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);

- specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa specificatamente individuata nello schema organizzativo dell'Ente, anche in riferimento alla gestione di personale e/o atti particolarmente complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, gestione dei flussi documentali e degli archivi ecc...;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile del procedimento dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - 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 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 derivanti dall'affidamento della funzione di responsabile URP agli addetti all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al settore/ unità operativa di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio
 - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.;
 - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005;
 - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016;
1. Il valore dell'indennità di specifica responsabilità viene individuato sulla base della ponderazione di punteggi mediante i criteri già stabiliti nel precedente accordo siglato il 24/11/2023. A seguito dell'avvio della contrattazione 2024 in data 05/04/2024 si è deciso di applicare piccoli correttivi all'assegnazione del punteggio al fine di procedere alla predisposizione dei nuovi atti di nomina di attribuzione di specifiche responsabilità per ogni Area professionale e i che i punteggi devono essere intesi "...fino a.."

PONDERAZIONE DEI PUNTEGGI PER LE AREE DEGLI OPERATORI, OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI E FUNZIONARI	
Indicatore A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO	
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti	20 punti
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente	10 punti
Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti	0 punti
Indicatore B) "Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	45 punti

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.)	30 punti
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	25 punti
Indicatore C) "AUTONOMIA"	
Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico- amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	35 punti
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	30 punti
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento	25 punti

La determinazione dell'importo attribuibile si ottiene come segue:

DETERMINAZIONI IMPORTI DELLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' PER OGNI AREA				
	OPERATORI	OPERATORI SPECIALIZZATI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI (NON TITOLARI DI EQ)
Fino a 30 punti	Fino € 300	Fino € 500	Fino € 700	Fino € 1.000
da 31 a 50 punti	Fino € 600	Fino € 800	Fino € 1.000	Fino € 1.500
da 51 a 70 punti	Fino € 800	Fino € 1.200	Fino € 1.500	Fino € 2.000
da 71 a 100 punti	Fino € 1.000	Fino € 1.500	Fino € 2.000	Fino € 2.500

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti e il valore effettivo sarà riparametrato in proporzione alle risorse disponibili definite in sede di contrattazione del CCDI.

Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni. Nei casi di assenze superiori a mesi tre per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità facoltativa, compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

I Responsabili valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui al comma 5, per la conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato.

Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di luglio e entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo.

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del seguente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance.

Le parti concordano che la procedura di assegnazione delle Indennità di specifiche responsabilità così come individuata dai commi precedenti sarà oggetto di verifica nel primo anno di applicazione e di eventuali correttivi nella successiva contrattazione.

Per l'anno 2024 le parti concordano, in via transitoria, di procedere all'assegnazione del budget individuato in € 15.600,00, secondo i criteri stabiliti nel CCDI 2023, con l'applicazione dei nuovi criteri, ponderazione dei nuovi punteggi e del correlato valore economico (allegato A), suddiviso per i vari settori:

Settore Finanziario:

- U.O. Ragioneria	€.	1.600,00
- U.O. Tributi	€.	1.500,00
- U.O. Risorse Umane e Commercio	€	1.400,00
Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:		
- U.O. Edilizia Privata	€.	1.600,00
- U.O. Servizi Manutentivi predisposizione atti	€.	1.100,00
- U.O. Servizi Manutentivi	€.	2.100,00
- U.O. Lavori Pubblici predisposizione atti	€.	1.100,00
Settore Affari Generali:		
- U.O. Servizi Demografici	€.	1.700,00
- U.O. Segreteria e Protocollo - dematerializzazione/digitalizzazione	€	1.000,00
- U.O. Segreteria e Protocollo - dematerializzazione/digitalizzazione	€	1.000,00
U.O. Servizi Demografici Qualifica di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe	€.	400,00
Settore Vigilanza:		
- U.O. Polizia Locale	€.	1.100,00

INDENNITÀ REPERIBILITÀ – art. 80 c. 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso 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.

Per il 2024 Il budget individuato è di € 1.500,00, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2023 del Settore tecnico/tecnico manutentivo e dell'ufficio stato civile – servizi cimiteriali così individuati:

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

U.O.: Servizi Manutentivi– Protezione Civile:

Area Operatori esperti – Tecnico specializzato n. 2 unità;

Settore Affari Generali:

relativamente alle festività contigue nel corso dell'anno

U.O.: Demografici

Area Funzionari ed E.Q. – Funzionario Amministrativo

Area Istruttori – Istruttore Amministrativo

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – art. 80 c. 2 lett. a e b) CCNL 16/11/2022

L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Il budget individuato per l'anno 2024 è pari a € 18.018,69 di cui il 30% pari ad € 5.405,61 per i premi collegati alla performance individuale di cui il 30% di media procapite viene destinato ai dipendenti che raggiungono l'eccellenza. Il restante 70% pari ad € 12.613,09 sarà destinato ai premi collegati alla performance organizzativa.

Eventuali resti verranno utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Sulla base dei criteri precedentemente esposti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Utilizzo fondo

Comune di Montanaro

RISORSE ANNO 2024	IMPORTO
FONDO 2024 UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 115.701,87
UTILIZZO VINCOLATO - Progressione economica anni precedenti ("differenziale stipendiale" ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021) -	€ 52.256,16

UTILIZZO VINCOLATO - Indennità di comparto quota carico fondo (art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004) -	€ 12.189,75
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 51.255,96

RISORSE DA DISTRIBUIRE PER ISTITUTI VARI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE

RISORSE	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 51.255,96	
risorse destinate: Art. 80, c. 2 lett. g) - Incentivi funzioni tecniche	€ 3.221,66	
risorse destinate: Art. 80, c. 2 lett. g) - Censimento Istat	€ 1.089,57	
risorse destinate: Art. 80, c. 2 lett. g) - Incentivi IMU/TARI	€ 4.239,52	
RISORSE DISPONIBILI AL NETTO DELLE RISORSE DESTINATE	€ 42.705,21	

RISORSE DECENTRATE DA DISTRIBUIRE CCNL - ISTITUTI VARI

Art. 80, c. 2 lett. C) Indennità condiz.di lavoro: disagio - rischio - maneggio valori

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
INDENNITA' RISCHIO (€ 1,80 per i giorni di effettiva presenza con erogazione mensile)	€ 800,00	
INDENNITA' DISAGIO (€ 6,40 per gli operatori esperti e € 6,70 per gli istruttori sui giorni di effettiva presenza con erogazione mensile)	€ 5.450,00	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI - indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori di cassa maneggiati. Indennità ripartita su 3 fasce. Erogazione annuale a consuntivo	€ 1.100,00	
TOTALE	€ 7.350,00	

Art. 80, c. 2 lett. d) Indennità turno, reperibilità e riposi compensativi

INDENNITA' REPERIBILITA'	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
INDENNITA' REPERIBILITA' (€ 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)	€ 1.500,00	
TOTALE	€ 1.500,00	

Art. 80, c. 2 lett. k) risorse destinate piani welfare -art. 82, c. 2

RISORSE	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Fondo perseo	€ 236,52	
TOTALE	€ 236,52	

Art. 80, c. 2 lett. c. 2 lett. J) – differenziali nuove progressioni

RISORSE	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
---------	------------	------------

Progressioni orizzontali	€	-	
TOTALE	€	-	

Art. 84, Indennità Specifiche Responsabilità

INDENNITA'	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Responsabili di Procedimento	€ 15.600,00	
TOTALE	€ 15.600,00	

Art. 80, c. 2 lett. c. 2 lett. a) e b)– Premi collegati alla performance

PREMI	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Premi collegati alla performance organizzativa (70%)	€ 12.613,09	
Premi collegati alla performance individuale (30%)	€ 5.405,60	
TOTALE	€ 18.018,69	

TOTALE RISORSE DECENTRATE ISTITUTI VARI	€	42.705,21	
--	----------	------------------	--

C) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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 e organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale, si applica:

- il Titolo III del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi Modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04.10.2017 così come modificato con deliberazioni n. 120 del 12.09.2018 e n. 64 del 17/05/2023 , disciplinante il sistema di misurazione e valutazione;
- le metodologie permanenti di valutazione del personale, dei Responsabili e del Segretario Comunale, adottati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 21.06.2017;
- il Piano della Performance anno 2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 17.04.2024.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2024 sono stabiliti nel rispetto della normativa prevista dal CCNL 16/11/2022 e possono essere così riassunti:

REQUISITI RICHIESTI PER ACCEDERE ALLA SELEZIONE

L'attribuzione del differenziale stipendiale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
 - b) di avere un'anzianità di servizio, presso l'Ente, alla data di decorrenza della progressione di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato;
 - c) la progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
- **ESPERIENZA ACQUISITA** → esperienza 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 del CCNL 2019/2021 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi, determinata nei termini riportati nella tabella sottoindicata:

ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE AREE (Operatori – Operatori esperti – Istruttori – Funzionari – E.Q)
da 2 a 5 anni	1
da 6 a 10 anni	3
da 11 a 15 anni	5
da 16 a 20 anni	8
oltre 20 anni	10

- **MERITO** → valorizzato attraverso il calcolo del punteggio medio di valutazione riportato da ciascun dipendente nel triennio precedente, 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. Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella:

VALUTAZIONE MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE AREE
da 71 a 80	10
da 81 a 90	20
da 91 a 100	30

- **PERMANENZA NELL'AREA DI APPARTENENZA**→Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella:

ANNI DI PERMANENZA AREA	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE AREE
4 anni	5
5 anni	10
6 anni	15
da 7 anni	20
oltre 10 anni	25

- NUMERO PROGRESSIONE DI CARRIERA GIA' RICONOSCIUTE (ORIZZONTALI E VERTICALI), A PERSONALE CON ALMENO 8 ANNI DI SERVIZIO→ Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella:

PROGRESSIONI RICONOSCIUTE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE AREE
0	20
1	15
2	10
3	5
4 e oltre	0

A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

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

Ai sensi degli artt. 29 e 30 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 12/09/2018 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

La misurazione e la valutazione della performance del personale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Sono in uso nell'Ente metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano delle Performance rappresenta, in modo schematico e coerente con le risorse assegnate nel P.E.G., obiettivi specifici e raggiungibili. Attraverso questo strumento vengono definiti gli elementi fondamentali posti a base della misurazione, della valutazione e della rendicontazione della performance.

In caso di mancata adozione del Piano delle Performance operano i divieti di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/09 e s.m.i.

Il sistema di valutazione, adottato dal Nucleo di Valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, nel rispetto dei principi di cui all'art. 31 commi 1, 2 e 3 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance anno 2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 18.04.2023 ci si attende il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024 è costituito con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, per un totale di € 117.503,14, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse Stabili	€ 102.364,35
Risorse Variabili	€ 15.138,79
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 117.503,14

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo prima delle eventuali decurtazioni ammontano a € 101.801,91 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. a) del CCNL 16/11/2022 sono confermate le risorse di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 25/05/2018, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE E RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE : risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
a) RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RISORSE STORICHE - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 91.201,48
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 1.002,04
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 92.203,52
b) RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE	
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 2.163,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 1.749,03
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</i>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	€ 2.112,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	€ 1.886,30
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (in servizio al 01.04.2023)	€ 2.249,80
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE	€ 10.160,83
TOTALE RISORSE STABILI = a)+ b)	€ 102.364,35

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2024 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 15.138,79 e sono così determinate:

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE E RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	
c) RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	€ 4.126,40
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 4.126,40
d) RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023	€ 3.221,66
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	€ 4.239,52
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	€ 1.089,57
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - RISORSE SERVIZI AGGIUNTIVI P.L. SVOLGIMENTO ATTIVITA' IN FAVORE DI PRIVATI ART. 56 TER CCNL 2016/18 - ART. 22, COM. 3 BIS D.L. 59/2017 - LEGGE N. 96/2017	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCREMENTO PER ENTI BENEFICIARI DI FONDI PNRR D.L. N. 13/2023, CONV. LEGGE N. 41/2023	€ 1.286,65
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	€ 204,65
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 - QUOTA 2024	€ 970,34
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	€ 11.012,39
TOTALE RISORSE VARIABILI = c)+d)	€ 15.138,79

NOTE:

1. RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)

Tale voce, compresa nel limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017, è composta dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno

2. INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015

Come disposto dal CCNL l'importo è stato quantificato sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato così come certificato nella tabella 1 del Conto annuale per l'anno 2015:

Numero dipendenti in tabella 1 Conto annuale per l'anno 2015, escluso il Segretario comunale	n. 26
Incremento da € 83,20 per n. dipendenti in servizio al 31/12/2015	€ 2.163,20

Tale importo è escluso dal limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017

3. DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B)

Tale voce, esclusa dal limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017, è composta dal differenziale derivante dagli incrementi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo, calcolato sulla base del personale in servizio alla data dei suddetti incrementi ed in particolare dall'anno 2021 e per i fondi successivi, utilizzando l'ultima decorrenza contrattuale, quella del 01/04/2018.

4. INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018

Come disposto dal CCNL l'importo è stato quantificato sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato così come certificato nella tabella 1 del Conto annuale per l'anno 2018

Numero dipendenti in tabella 1 Conto annuale per l'anno 2018, escluso il Segretario comunale	n. 25
Incremento da € 84,50 per n. dipendenti in servizio al 31/12/2015	€ 2.112,50

Tale importo è escluso dal limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017

5. DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)

Tale voce, esclusa dal limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017, è composta dal differenziale derivante dagli incrementi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo, calcolato sulla base del personale in servizio alla data dei suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

6. INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (in servizio al 01.04.2023)

Tale voce, esclusa dal limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017, è composta dalla quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 del personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. L'incremento in oggetto decorre dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13 c. 1 (01/04/2023).

7. 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)

Il monte salari 1997, al netto della riduzione per personale ATA e Città Futura, ammontava ad € 687.732,50, per una possibilità di incremento massima di € 8.252,79 (1,2%).

Nella sessione negoziale si è provveduto a destinare il 50% del suddetto importo pari ad € 4.126,40 per il finanziamento degli incentivi alla performance del personale dipendente, secondo il vigente Sistema per la Performance e per il restante 50% all'incremento della retribuzione di posizione e risultato delle elevate qualificazioni imputate a bilancio,

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

A carico del fondo per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 è stata prevista la seguente riduzione:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse Stabili	€ 102.364,35
Decurtazione consolidata, art 79 c. 2bis D.L 78/2010 (anni 2011/2014)	€ 1.801,27
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DECURTAZIONE	€ 100.563,08

Riguardo questa riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisore dei Conti con verbale n. 9/2015 in data 19/09/2015, ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

VERIFICA LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguarda in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Adeguamento limite ai sensi dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019

Riguarda in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art.33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i, il quale prevede l'obbligo di adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni;

Pertanto il presupposto per l'adeguamento del limite è che si verifichi un incremento della consistenza della dotazione organica rispetto al numero di dipendenti in servizio al 31.12.2018.

Con circolare interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020, è stato ribadito che il limite iniziale è fatto salvo qualora il numero dei dipendenti risulti inferiore a quello registrato in data 31.12.2018, e che pertanto "il predetto limite non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato articolo 33 del D.L. 34/2019".

Con nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 della Ragioneria Generale dello Stato, vengono forniti chiarimenti sia sul limite al trattamento economico accessorio sia sull'idonea procedura applicativa per l'attuazione della citata disciplina.

Alla luce della stima effettuata dal Servizio Personale, secondo un'impostazione prudenziale, non si rileva uno scostamento positivo nel numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2024 rispetto al numero di dipendenti in servizio alla data di riferimento individuata dalla norma, secondo il calcolo presuntivo illustrato di seguito:

LIMITE 2016	166.833,24	
Fondo Risorse Decentrate 2018	98.795,88	
Budget p.o. 2018	47.250,00	
totale 2018	146.045,88	
n. dipendenti 31/12/2018 totali	25,00	
n. dipendenti 31/12/2018 solo indeterminato	25,00	
QMP - Quota Media Procapite	5.841,84	
ANNO DI VERIFICA - 2024 -solo dipendenti tempo INDETERMINATO		
NUMERO CEDOLINI EMESSI	CEDOLINI	valore
A TEMPO PIENO	273,4	273,40
TOTALE CEDOLINI / UNITA' (diviso 12 mensilità)		22,78
Δ (differenziale dotazione)	-	2,217
ADEGUAMENTO 2024		-12.951,36
LIMITE 2016 ADEGUATO		166.833,24

Verificato che, il limite ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento e pertanto l'importo del limite anno 2016 rimane determinato nel suo importo originario.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2024, non sono previste riduzioni in quanto non viene superato il tetto dell'anno 2016, come sotto evidenziato:

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS.

	ANNO 2016	ANNO 2024
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	106.935,30	117.503,14
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	- 1.801,27	- 1.801,27
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE LORDO	105.134,03	115.701,87
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	6.070,42	21.173,22
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)		
TOTALE VOCI ESCLUSE	- 6.070,42	- 21.173,22
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI IMPUTATE A BILANCIO	47.373,36	51.797,37
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO/EQ ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)		- 420,97
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE, POSIZIONE E RISULTATO) EVENTUALMENTE RAPPORATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA	12.607,21	12.870,97
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	-	-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE		
FONDO STRAORDINARIO	7.789,06	7.789,06
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA	166.833,24	166.565,08
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019	-	
LIMITE ART. 23, CO. 2, ADEGUATO AI SENSI ART. 33, D.L. N. 34/2019	166.833,24	
DECURTAZIONE DA OPERARE		-

Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse Stabili	€ 102.364,35
Risorse Variabili	€ 15.138,79
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	0,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 117.503,14

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressione economica anni precedenti ("differenziale stipendiale" ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021)	€ 52.256,16
Differenziali stipendiali art 14 CCNL 2019/21	
Indennità di comparto quota carico fondo (art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004)	€ 12.189,75
Indennità educatori asili nido (art. 37 c.1 CCNL 06/07/1995 e art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000	
Indennità ex VIII Q.F. (art 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	
Totale utilizzi vincolati	€ 64.445,91

Sezione II - Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 80, comma 2, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	115.701,87
Totale utilizzi vincolati	64.445,91
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	51.255,96
Di cui risorse destinate:	
Incentivi funzioni tecniche	€ 3.221,66
Incentivi IMU/TARI	€ 4.239,52
Totale risorse da distribuire istituti vari in sede di contrattazione e performance organizzativa e individuale	€ 43.794,78

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo	
Art. 80, c. 2 lett. J), CCNL 2022 – differenziali nuove progressioni	€. 0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	€. 1.089,57	
Art. 80, c. 2 lett. g) CCNL 2022 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 3.221,66	
Art. 80, c. 2 lett. g) CCNL 2022 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	€. 4.239,52	
Indennità condizioni di lavoro	rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 800,00
	maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 1.100,00
	disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 5.450,00
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 1.500,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022	€. 15.600,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	€. 12.613,09	
Premi collegati alla performance individuale art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	€. 5.405,60	
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare – art. 80 c. 2 lett. k)	€ 236,52	
TOTALE	€. 51.255,96	

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€. 64.445,91
Somme regolate dal contratto	€. 51.255,96
Destinazioni ancora da regolare	€. 0,00
Totale	€. 115.701,87

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

- a) 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 € 64.445,91 (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 €. 102.364,35. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- c) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottate dal O.I.V. nel verbale n. 5 del 23.9.2011, n. 5 del 6.7.2012, n. 6 del 13.7.2012, n. 3 del 23.7.2014, n. 5 del 29.7.2015 e confermate nel verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 21.06.2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- d) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività dell'assegnazione dei differenziali stipendiali finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni all'interno delle aree).

Per l'anno 2024 non sono previste progressioni all'interno delle aree. Le parti si impegnano a programmare l'eventuale utilizzo dello 0.55% del monte salari 2018, ai sensi dell'art 13 CCNL 2019/2021, per le progressioni tra le aree in deroga. Verrà valutata, altresì, la possibilità delle progressioni ordinarie di cui all'art 15 del CCNL 2019/2021.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa:

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

Costituzione fondo	Fondo Anno 2024	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€. 102.364,35	€. 85.112,09	€. 17.252,26
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma	- € 1.801,27	- € 1.801,27	€. 0,00

456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	€. 100.563,08	€. 83.310,82	€. 17.252,26
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€. 15.138,79	€. 21.823,21	- €. 6.684,42
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)			
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€. 15.138,79	€. 21.823,21	-€. 6.884,42
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)		- €. 1.151,13	- € 1.151,13
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)			
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)			
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	€. 115.701,87	€. 105.134,03	- € 1.151,13
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 102.634,35	€. 85.112,09	€. 17.252,26
Risorse variabili	€. 15.138,79	€. 21.823,21	- €. 6.684,42
Decurtazioni	- €. 1.801,27	€. 1.801,27	€. 0,00
Risorse escluse	- €. 21.173,22	- €. 6.070,22	- €. 15.102,80
Risorse Posizioni Organizzative	€. 51.797,37	€ 47.373,00	€. 4.424,37
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO/EQ	- €. 420,97	€. 0,00	€. 0,00
Accessorio Segretario Comunale	€. 12.870,97	€. 12.607,21	€. 263,76
Fondo Lavoro Straordinario	€ 7.789,06	€ 7.789,06	€. 0,00
Adeguamento limite ex art. 33 comma 2, D.L.34/2019			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€. 166.565,08	€. 166.833,24	- €. 268,16

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

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2024	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€. 64.445,91	€. 57.741,57	€. 6.704,34
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€. 51.255,96	€. 47.392,46	€. 3.863,50
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 64.445,91	€. 57.741,57	€. 6.704,34
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 51.255,96	€. 47.392,46	€. 3.863,50
Risorse escluse	- €. 21.173,22	- €. 6.070,22	- €. 15.102,80
Risorse Posizioni Organizzative	€. 47.250,00	€ 47.373,00	- €. 123,00
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO/EQ	- €. 420,97	€. 0,00	€. 0,00
Accessorio Segretario Comunale	€. 12.870,97	€. 12.607,21	€. 263,76
Fondo Lavoro Straordinario	€ 7.789,06	€ 7.789,06	€. 0,00
Adeguamento limite ex art. 33 comma 2, D.L.34/2019	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€. 166.565,08	€. 166.833,24	- €. 268,16

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:

- Titolo 1 Spese correnti, agli appositi macroaggregati 101 – *Redditi da lavoro dipendenti* e 102 *Imposte e tasse a carico dell'Ente*, del bilancio triennale 2023/2025, gestione competenza 2024.

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 2023 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 80, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II)

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

Il totale del fondo per l'anno 2024, come determinato con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 240/80 in data 02/07/2024 quantificato complessivamente in €. 117.503,14, oltre a OO.RR. e tasse di €. 38.541,03, per un totale complessivo di €. 156.044,17, trova allocazione al Titolo 1 Spese correnti, agli appositi macroaggregati 101 – *Redditi da lavoro dipendenti* e 102 *Imposte e tasse a carico dell'Ente*, del bilancio triennale 2023/2025, gestione competenza 2024.

Montanaro, 02/09/2024

1) allegato

Il Responsabile del Settore Finanziario
f.to AMATUZZO Alessandra

Indennità per specifiche responsabilità - allegato A - accordo CCDI 2024

Nominativo	Categoria	Punteggio	Nuovo Importo	Incarichi attribuiti
U.O RAGIONERIA	Istruttori	80	1.600,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo, e/o contabile in procedimenti complessi- - Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale
U.O TRIBUTI	Istruttori	75	1.500,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile U.O. TRIBUTI) - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile del procedimento dei Tributi
U.O RISORSE UMANE	Funzionari	70	1.400,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente (responsabile procedimento U.O. RISORSE UMANE E COMMERCIO) - Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti che appartengono a tipologie disomogenee (gestione del settore commercio non collegato per natura alla gestione del personale) - Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al settore/ unità operativa di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna: • responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.
U.O LAVORI PUBBLICI, URBANISTICA,	Istruttori	53	1.100,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee non comportanti l'adozione dell'atto finale
U.O EDILIZIA PRIVATA	Istruttori	80	1.600,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile U.O. EDILIZIA PRIVATA)
U.O SERVIZI MANUTENTIVI - Predispo	Istruttori	52	1.100,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al settore/ unità operativa di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna: • incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.;9:9
U.O SERVIZI MANUTENTIVI		84	2.100,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile U.O. SERVIZI MANUTENTIVI)
U.O SEGRETERIA E PROTOCOLLO	Istruttori	51	1.000,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, gestione dei flussi documentali e degli archivi, ecc...: - Sostituta Urp
U.O SEGRETERIA E PROTOCOLLO DIG	Istruttori	51	1.000,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, gestione dei flussi documentali e degli archivi, ecc...: - Sostituta specifiche responsabilità collegate alla digitalizzazione
U.O POLIZIA LOCALE	Istruttori	52	1.100,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al settore/ unità operativa di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna (nel caso specifico procedimenti/provvedimenti collegati ai servizi esterni quali ordinanze di viabilità, pareri occupazione suolo, ecc..)
U.O DEMOGRAFICI	Funzionari	71	1.700,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile procedimento U.O. DEMOGRAFICI); - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.
U.O DEMOGRAFICI UFFICIALE DI STA	Istruttori	17	400,00	- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale in sostituzione titolare.
			15.600,00	

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

**- Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo,e/o contabile in procedimenti complessi-
- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente
anche in riferimento alla gestione del personale**

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
	8	

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
42		

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	30	

totale punteggio

80

da 71 a 100

€ 2000

€ 2.000,00

20,00

€ 1.600,00

U.O TRIBUTI

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile U.O. TRIBUTI)
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile del procedimento dei Tributi

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
	10	

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
40		

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	25	

totale punteggio

75

da 71 a 100

€ 2000

€ 2.000,00

20,00

€ 1.500,00

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente (responsabile procedimento U.O. RISORSE UMANE E COMMERCIO)
- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti che appartengono a tipologie disomogenee (gestione del settore commercio non collegato per natura alla gestione del personale)
- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al settore/ unità operativa di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna:

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
	2	

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
40		

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	28	

totale punteggio

70

da 51 a 70 € 2000

€ 2.000,00

20,00

€ 1.400,00

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee non comportanti l'adozione dell'atto finale

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
		0

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
	28	

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
		25

totale punteggio

53

da 51 a 70

€ 1.500,00

21,43

1.135,71

arrotondato a

1.100,00

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile U.O. EDILIZIA PRIVATA)

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
	8	

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
42		

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	30	

totale punteggio

80

da71 a 100 € 2000

€ 2.000,00

20,00

€ 1.600,00

U.O SERVIZI MANUTENTIVI

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile U.O. SERVIZI MANUTENTIVI)

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
14		

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
40		

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	30	

totale punteggio

84

da 71 a 100 punti € 2500

€ 2.500,00

25,00

€ 2.100,00

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee non comportanti l'adozione dell'atto finale

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
		0

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
	30	

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
		22

totale punteggio 52

da 51 a 70

€ 1500

€ 1.500,00

21,43

1.092,86

ARROTONDATO

1.100,00

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Sspecifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, gestione dei flussi documentali e degli archivi, ecc...:

- Sostituta Urp

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinarmente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinarmente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
		0

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
		25

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	26	

totale punteggio

51

da 51 a 70 € 1500

€ 1.500,00

21,43

1.092,86

arrotondato a

€ 1.000,00

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Sspecifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, gestione dei flussi documentali e degli archivi, ecc...:

- Sostituta specifiche responsabilità collegate alla digitalizzazione

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
		0

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
		25

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	26	

totale punteggio

51

da 51 a 70

€ 1500

€ 1.500,00

21,43

1.092,86

arrotondato a

€ 1.000,00

U.O DEMOGRAFICI

1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO

- Specifiche responsabilità derivanti dall'affidamento del coordinamento e della gestione procedurale dell'Unità operativa individuata nello schema organizzativo dell'Ente anche in riferimento alla gestione del personale (responsabile procedimento U.O. DEMOGRAFICI);
 - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO

Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
20		

INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI

Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
		16

INDICATORE C) - AUTONOMIA

Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
35		
totale punteggio	71	

da71 a 100 € 2.500,00
 2500
 25,00
1.775,00
1700

U.O POLIZIA LOCALE		
1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO		
-Specifiche responsabilità derivanti dell'affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al settore/ unità operativa di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna (nel caso specifico procedimenti/provvedimenti collegati ai servizi esterni quali ordinanze viabilità, pareri occupazione suolo, ecc..)		
2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'		
INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO		
Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
		0
INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI		
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
		25
INDICATORE C) - AUTONOMIA		
Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
	27	
totale punteggio	52	

da 51 a 70

€ 1.500,00

21,43

1.114,29

arrotondato a

€ 1.100,00

U.O DEMOGRAFICI UFFICIALE DI STATO CIVILE E ANAGRAFE		
1) MOTIVAZIONE ASSEGNAZIONE INCARICO		
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale in sostituzione titolare.		
2) PONDERAZIONE PUNTEGGIO PER ASSEGNAZIONE INDENNITA' DI RESPONSABILITA'		
INDICATORE A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO		
Personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti (max pt 20)	Personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente (max pt 10)	Personale incaricato che non coordina dipendenti (pt 0)
		0
INDICATORE B) COMPLESSITA' INCARICO E GRADO DI PREPARAZIONE E COMPETENZA RICHIESTI		
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. (max pt 45)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) (max pt. 30)	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. (max pt. 25)
INDICATORE C) - AUTONOMIA		
Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente. (max pt.35)	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (max pt. 30)	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare EQ di riferimento. (max pt. 25)
		17
totale punteggio		17

fino a 30 punti € 700,00

€ 700,00

23,33

396,67

arrotondato a

400,00