



COMUNE DI MONTANARO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

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

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

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 2023-2025, contenuto all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 72 del 07/07/2023 così come modificato con Deliberazione di G.C. n. 102 del 13/09/2023;
- 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. 88 del 19/07/2023 con la quale sono stati dati gli indirizzi per la costituzione del fondo tra cui:
 - l'autorizzazione dell'incremento del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Montanaro per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, parte "variabile" nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997;
 - l'autorizzazione a procedere allo stanziamento dello 0,22% del monte salari dell'anno 2018 (articolo 79 comma 3 del CCNL 2019/2021) 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;
 - l'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, pari al 3% della componente stabile del fondo certificato nel 2016;
 - l'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;
- la determinazione n. 328/118 del Responsabile del Settore Finanziario, in data 19/09/2023 con cui è stato costituito il fondo politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività – risorse decentrate – per l'anno 2023, in applicazione dell'art. 79 e segg. del CCNL 16/11/2022;

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

Visto il CCDI accordo ponte anno 2022, sottoscritto in data 06/12/2022 – avente per oggetto la costituzione e utilizzo del Fondo anno 2022 relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in applicazione all'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

Presa visione del CCDI parte normativa triennio 2023-2025 parte economica anno 2023 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 2023. 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 disposizione 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^A - costituzione e distribuzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023

- 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";

Tale voce viene inserita nell'importo unico consolidato quale finanziamento tra le risorse stabili (euro 1.843,60) così come disposto dal c. 1 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018. Si evidenzia che non

essendo più finanziato l'incentivo ICI (importo soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017), vi sono margini di disponibilità nel fondo per incrementare le risorse stabili;

- 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 16/11/2023 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 15 e all'articolo 16 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 01.01.2023.

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 2023;

Comune di Montanaro	
	Preventivo 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	91.201,48
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015	2.163,20
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 2, lett. b) CCNL 21/05/2022 – rivalutazione delle PEO	1.749,03
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 2, lett. c) CCNL 21/05/2022 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.002,04
Art. 79 comma 1, lett. b) CCNL 16/11/2022 – incremento € 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018	2.112,50

Art. 79 comma 1, lett. d) CCNL 16/11/2022 – rivalutazione delle PEO	1.886,30
Art. 79 comma 1-bis, CCNL 16/11/2022 – differenze stipendiali tra B3 e B1 dal 01/04/2023 (quota anno 2023 da aprile a dicembre, da ricalcolare annua nel 2024)	1.687,36
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	10.600,43
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	101.801,91

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4, CCNL 2018 - integrazione 1,2%	8.252,79
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	805,21
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	9.058,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79, c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	86,14
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	1.748,29
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	3.593,06
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 – incremento 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo) di cui € 970,34 destinati al Fondo dipendenti e € 420,97 al fondo delle E.Q.	1.391,31
Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 – quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018)	4.225,00
Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 - quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018) di cui € 970,34 destinati al Fondo dipendenti e € 420,97 al fondo delle E. Q.	1.391,31
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016)	0,00
Art. 17, c. 5 CCNL 01/04/1999 – Risparmi Fondo anno precedente	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	12.435,11
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	21.493,11

III - TOTALE COSTITUZIONE FONDO (I+II)	123.237,02
---	-------------------

CONTROLLO TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
--	--

ADEGUAMENTO LIMITE AI SENSI DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. 34/2019	Non si rileva uno scostamento in positivo del numero dei dipendenti attualmente in servizio rispetto a quelli presenti al 31/12/2018 pertanto non si procede all'adeguamento del limite 2016	
	RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	99.460,25	100.864,88
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	47.250,00	47.373,36
RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE	12.870,97	12.607,21
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	7.789,06	7789,06
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. 34/2019	-	-
LIMITE FONDO	167.370,28	168.634,09
DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016		- 1.263,81

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2023 (AL NETTO DELLE RIDUZIONI)	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2023 AL LORDO DELLA RIDUZIONE	121.493,75
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	0
TOTALE FONDO 2023 AL NETTO DELLE RIDUZIONI	121.493,75

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 €. 67.152,76, non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolato specificatamente dal Contratto Integrativo, è destinato al finanziamento di:
 - differenziali progressioni orizzontali storiche – quota totale € 55.372,92;
 - indennità di comparto (quota carico fondo) € 11.779,84;
- ai sensi dell'art. 80 comma 1, penultimo periodo CCNL 16/11/2023 sono inoltre rese disponibili , le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente € 1.127,21;
- le risorse disponibili per ulteriori utilizzi risultano quindi essere pari ad € 55.468,20;

Le risorse per la contrattazione decentrata anno 2023, quantificate nell'importo di €. 55.468,20, 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 €. 3.593,06 – 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.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELL'AREA E TRA LE AREE IN DEROGA ANNO 2023 – art. 68, c2 lett. j) del CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2023, non si prevedono progressioni all'interno dell'Area né tra le Aree. Le parti hanno concordato che saranno oggetto di contrattazione nell'anno 2024 e 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 2022 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023 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 Cat. C – agente contabile;

Settore Vigilanza

- Cat. C – 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 2020 l'importo giornaliero dell'indennità 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.

Il budget complessivi annuale è di **€ 1.300,00**.

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 ascrivito 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;

Il valore dell'indennità di specifica responsabilità sarà individuato sulla base della ponderazione di punteggi mediante i seguenti criteri:

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	10 punti
Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente	5 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.	35 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.	30 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.	25 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	20 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 2023 le parti concordano, in via transitoria, di procedere all'assegnazione del budget individuato in € 14.450,00, secondo i criteri stabiliti nel CCDI 2022, così suddiviso per i vari settori:

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

- Responsabile di procedimento U.O. Edilizia Privata	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento predisposizione atti U.O. Edilizia Privata	€.	1.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Manutentivi	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento predisposizione atti ed istruttore dell'attività amministrativa	€.	1.000,00

Settore Affari Generali:

- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Demografici	€.	1.550,00
- Nomina a RUP del PNA	€.	250,00
- Qualifica di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe	€.	250,00
- compenso destinato al personale addetto all'U.R.P.e alla cura dei processi di dematerializzazione/digitalizzazione	€	1.800,00

Settore Finanziario:

- Responsabilità di procedimento U.O. Ragioneria	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento U.O. Tributi	€.	1.350,00
- Responsabile di procedimento U.O. Risorse Umane e Commercio	€	1.250,00

Settore Vigilanza:

- Responsabile di procedimento servizi esterni prevalentemente operativi Polizia Locale	€.	1.000,00
---	----	----------

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 2023 Il budget individuato è di € 1.350,00, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2022 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

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 2023 è pari a € **20.507,96** di cui il 30% pari ad € 6.152,39 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 € 14.355,57 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 PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
III - TOTALE FONDO 2023 AL NETTO DELLE RIDUZIONI	121.493,75	
Progressioni economiche STORICHE	55.372,92	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.779,84	
Totale destinazione storica vincolata (D)	67.152,76	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	1.127,21	
E - SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= III-D+i)	55.468,20	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - incentivi per funzioni tecniche	0,00	
Art. 80, c. 2 lett. g) CCNL 2022 – compensi censimento ISTAT	1.748,29	
Art. 80, c. 2 lett. g) CCNL 2022 – incentivi per accertamenti IMU e TARI	3.593,06	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	5.341,35	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 80, c. 2 lett. J), CCNL 2022 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	6.032,37	
Indennità condizioni di lavoro	Rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	800,00
	Maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.300,00
	Disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	5.450,00

Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.350,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022	14.450,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	14.355,58	
Premi collegati alla performance individuale art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.152,39	
Risorse destinate all’attuazione dei piani – art. 80 c. 2 lett. k	236,52	
Totale (G)	55.468,21	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	121.493,75	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

VIII - RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 67 COMMA 2 LETT. a) da inserire a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall’anno 2019	2.163,20	
---	-----------------	--

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 2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 18.04.2023.

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 2023 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 2023 è costituito con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, per un totale di € 121.493,75, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 100.000,64
Risorse variabili	€. 21.493,11
Totale	€. 121.493,75

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 16/11/2023 le risorse, 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.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€. 89.357,88
Risorse di cui all'art. 32 c.7 del CCNL del 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001	€. 1.843,60
Totale importo Unico consolidato	€. 91.201,48

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015 (nota 1)	€. 2.163,20
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 2, lett. b) CCNL 21/05/2022 – rivalutazione delle PEO (nota 2)	€. 1.749,03
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 2, lett. c) CCNL 21/05/2022 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato (nota 3)	€. 1.002,04
Art. 79 comma 1, lett. b) CCNL 16/11/2022 – incremento € 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021) (nota 4)	€. 2.112,50
Art. 79 comma 1, lett. d) CCNL 16/11/2022 – rivalutazione delle PEO (nota 5)	€. 1.886,30
Art. 79 comma 1-bis, CCNL 16/11/2022 – differenze stipendiali tra B3 e B1 dal 01/04/2023 (nota 6)	€. 1.687,36
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€. 10.600,43
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€. 101.801,91

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 21.493,75 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16/11/2022 – integrazione 1,2% (nota 7)	€. 8.252,79
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018 frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione (nota 8)	€. 805,21
Totale voci variabili sottoposte a limite	€. 9.058,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79, c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	€. 86,14
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	€. 1.748,29
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	€. 3.593,06
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 – incremento 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo)	€. 1.391,31
Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 – quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018) (nota 9)	€. 4.225,00
Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 - quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018) (nota 9)	€. 1.391,31
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016) (nota 10)	€. 0,00
Art. 17, c. 5 CCNL 01/04/1999 – Risparmi Fondo anno precedente	€. 0,00
Totale voci Variabili NON sottoposte al limite	€. 12.435,11
Totale risorse variabili	€. 21.493,11

NOTE:

- 1) **CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 1 lett. a) rende disponibili le risorse di cui al CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a) (incremento di € 83,20 per dipendenti in servizio 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

- 2) **CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 1 lett. a) rende disponibili le risorse di cui al CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) (differenziali per gli incrementi da rinnovo CCNL dal 2019)**

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.

3) CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 1 lett. a) rende disponibili le risorse di cui al CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. c) (rivalutazione R.I.A.)

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.

4) CCNL 16/11/2022 art. 79 comma 1, lett. b) (incremento di € 84,50 per dipendenti in servizio 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 31/12/2018	€ 2.112,50

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

5) CCNL 16/11/2022 art. 79 comma 1, lett. d) (differenziali per gli incrementi da rinnovo CCNL dal 2019)

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) CCNL 16/11/2022 art. 79 comma 1-bis, (differenze stipendiali tra B3 e B1 dal 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) CCNL 16/11/2022 art. 79, c. 2, lett. b) (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

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 è stata inserita la quota di € 8.252,79, pari al 1,2%.

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

8) CCNL 16/11/2022 art. 79, c. 2, lett. a) rende disponibili le risorse di cui al CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. d) (frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione)

Tale voce, compresa nel limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017 è composta dall'importo una tantum corrispondente alla frazione della R.I.A. di cui al comma 2 lett. b), calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computando a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio.

9) CCNL 16/11/2022 art. 79, comma 5 (quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 e quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018)

Tale voce, esclusa dal limite art. 23 c. 2 D. lgs 75/2017 è composta dalle quote relative agli incrementi annuali di cui al c. 1, lett.b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 e sono computate quali risorse variabili una tantum nel Fondo 2023.

10) Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016)

Con Deliberazione di G.C. n. 88 del 19/07/2023 avente oggetto “Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Indirizzi per la costituzione e direttive per la contrattazione decentrata” l'Amministrazione comunale aveva autorizzato lo stanziamento delle risorse da destinare ai soggetti attuatori dei progetti PNRR – Transizione digitale finanziati con i fondi dell'Unione Europea – NextGenerationEU, pari al 3% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

Con parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con deliberazione n. 172/2023, è emerso che l'incremento ai sensi dell'art. 8 commi 3 e 4 del D.L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 PNRR3 non può essere destinato a personale incaricato di Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative), in quanto le risorse destinate alle indennità di posizione e di risultato non sono ricomprese nel fondo per le risorse decentrate ma sono semplici stanziamenti di bilancio.

Si è pertanto proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate senza l'inserimento dello stanziamento previsto ai sensi dell'art. 8 commi 3 e 4 del D.L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 PNRR3, come indicato dalla Giunta Comunale, in quanto allo stato attuale, non risulta distribuibile ai dipendenti con incarico di Elevata qualificazione (ex Posizioni organizzative), riservandosi successivamente di procedere alla ricostituzione del fondo alla luce dei chiarimenti ricevuti dagli organi preposti.

Su indicazioni del Revisore in data 11/08/2023 è stato richiesto parere in merito alla Corte dei Conti del Piemonte che alla data attuale non ha ancora espresso il suo parere.

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 2023, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 è stata prevista la seguente riduzione:

Descrizione	Importo
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€. 101.801,91
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€. 1.801,27
Totale risorse fisse dopo la decurtazione	€ 100.000,64

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'ideale 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 2023 rispetto al numero di dipendenti in servizio alla data di riferimento individuata dalla norma, secondo il calcolo presuntivo illustrato di seguito:

Dipendenti in servizio al 31.12.2018: n. 25
• Incremento dipendenti presunto per il 2022: - 1,51
• Valore Quota Media Procapite (QMP): Euro 5.846,76 (determinato assommando importo Fondo risorse decentrate anno 2018 - quota rilevante limite - per Euro 98.795,88 e budget p.o. anno 2018 per Euro 47.373,00, come da relazione illustrativa e tecnico-finanziaria anno 2018) / n. 25 dipendenti = Euro 5.846,76

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 di Euro 148.237,88 (composto da quota rilevante limite - Euro 100.864,88 e budget p.o. - Euro 47.373,00), rimane determinato nel suo importo originario.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2023, non sono previste riduzioni in quanto non viene superato il tetto dell'anno 2016, come sotto evidenziato:

Descrizione	Importo	
	Anno 2022	Anno 2016
Totale costituzione fondo	€. 121.493,75	€. 106.935,30
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015	€. 2.163,20	€. 0,00
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67 c. 2, lett. b) CCNL 21/05/2022 – rivalutazione delle PEO	€. 1.749,03	€. 0,00
Art. 79 comma 1, lett. b) CCNL 16/11/2022 – incremento € 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021) (nota 4)	€. 2.112,50	€. 0,00
Art. 79 comma 1, lett. d) CCNL 16/11/2022 – rivalutazione delle PEO (nota 5)	€. 1.886,30	€. 0,00
Art. 79 comma 1.bis, CCNL 16/11/2022 – differenze stipendiali tra B3 e B1 dal 01/04/2023 (nota 6)	€. 1.687,36	€. 0,00
Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022- Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	€. 1.748,29	€. 0,00
Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 – Incentivi /compensi progettazione ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	€. 0,00	€. 6.000,00
Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 0,00	€. 0,00
Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 - Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	€. 3.593,06	€. 0,00
Art. 79, c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 – Risparmi	€. 86,14	€. 70,42

Fondo Straordinario anno precedente		
Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 – incremento 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo)	€. 1.391,31	€. 0,00
Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 – quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018)	€. 4.225,00	€. 0,00
Art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022 - quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018)	€. 1.391,31	€. 0,00
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 - Incremento della componente variabile del fondo, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	€. 0,00	€. 0,00
Totale costituzione fondo al netto delle componenti escluse	€. 99.460,25	€. 100.864,88
Risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative	€. 47.250,00	€. 47.373,36
Fondo per il lavoro straordinario	€. 7.789,06	€. 7.789,06
Risorse per il trattamento accessorio Segretario Comunale	€. 12.870,97	€. 12.607,21
Adeguamento limite ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019	€. 0,00	€. 0,00
LIMITE FONDO	€. 167.370,28	€. 168.634,09
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016		€. 1.263,81

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 100.000,64
Risorse variabili	€. 21.493,11
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	€. 0,00
Totale fondo al netto delle riduzioni	€. 121.493,75

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
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€. 55.372,92
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 11.779,84
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€. 0,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€. 0,00
Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€. 0,00
TOTALE	€. 67.152,76

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 costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) €. 121.493,75
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) €. 67.152,76
Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 16/11/2022)	(+) €. 1.127,21
TOTALE	€. 55.468,20

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	€. 6.032,37	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	€. 1.748,29	
Art. 80, c. 2 lett. g) CCNL 2022 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 0,00	
Art. 80, c. 2 lett. g) CCNL 2022 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	€. 3.593,06	
Indennità condizioni di lavoro	rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 800,00
	maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 1.300,00
	disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 5.450,00
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 1.350,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022	€. 14.450,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	€. 14.355,58	

Premi collegati alla performance individuale art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	€. 6.152,39
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare – art. 80 c. 2 lett. k)	€ 236,52
TOTALE	€. 55.468,21

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	€. 67.152,76
Somme regolate dal contratto	€. 55.468,21
Destinazioni ancora da regolare	€. 0,00
Totale	€. 121.493,75

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 € 67.152,76 (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 €. 101.801,91. 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 2023 non sono previste progressioni all'interno delle aree.

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 2023	Fondo Anno (limite) 2016	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€. 101.801,91	€. 88.064,49	€. 13.737,42
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 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)	- € 1.801,27	- € 1.801,27	//
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	€. 100.000,64	€. 86.263,22	€. 13.737,42
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€. 21.493,11	€. 21.823,21	- €. 330,10
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	€. 1.127,21	//	€. 1.127,21
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€. 22.620,32	€. 21.823,21	-€. 797,11
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	//	- €. 1.151,13	- €. 1.151,13
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 92.467,28	€. 88.064,49	€. 4.402,79
Risorse variabili	€. 9.058,00	€. 15.752,79	- €. 6.694,79
Decurtazioni	- €. 1.801,27	€. 2.952,40	- €. 1.151,13
Risorse Posizioni Organizzative	€. 47.250,00	€ 47.373,00	- €. 123,00
Accessorio Segretario Comunale	€. 12.870,97	€. 12.607,21	€. 263,76
Fondo Lavoro Straordinario	€ 7.789,06	€ 7.789,00	//

Adeguamento limite ex art. 33 comma 2, D.L.34/2019	//	//	//
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€. 167.370,28	€. 168.634,09	- €. 1.263,81

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 2023	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€. 67.152,76	€. 59.542,84	€. 1.080,39
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€. 55.340,	€. 47.392,46	€. 5.052,52
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 67.152,76	€. 59.542,84	- €. 9.072,31
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 55.468,20	€. 41.322,04	€. 7.873,27
Risorse Posizioni Organizzative	€. 47.250,00	€ 47.373,00	- €. 123,00
Accessorio Segretario Comunale	€. 12.870,97	€. 12.607,21	€. 285,11
Fondo Lavoro Straordinario	€ 7.789,06	€ 7.789,00	//
Adeguamento limite ex art. 33 comma 2, D.L.34/2019	//	//	//
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€. 167.370,28	€. 168.634,09	- €. 1.036,87

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 2023.

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 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 2023, come determinato con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. Finanziario n. 328/118 in data 19/09/2023 quantificato complessivamente in €. 121.493,21, oltre a OO.RR. e tasse di €. 39.242,30, per un totale complessivo di €. 160.735,51, 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 2023.

Montanaro, 14/11/2023

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to AMATUZZO Alessandra