

# Comune di Pregnana Milanese

# Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	10 DICEMBRE 2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dott. Gianluca Delfrate – Segretario Comunale – Presidente</p> <p>Dott. Daniele Stefanizzi – Resp. Settore Servizi economico finanziari e Servizi Generali - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b></p> <p>SIND. <b>CISL FP</b></p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b></p> <p>SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signora Angelina Donato</p> <p>Signor Michele Ravi</p> <p>Dott. Claudio Vegezzi</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> signor Nicola Cavalieri</p> <p>SIND. <b>CISL FP</b> signor Mauro Cobelli</p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b> signor Fabio Novelli</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Pregnana Milanese</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell' iter</b>	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 16/12/2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale n. 8 del 31 gennaio 2024</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale n. 8 del 31 gennaio 2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.</p>
<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 1/2024. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>		
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

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

---

**a) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN MODO DA FORNIRE UN QUADRO ESAUSTIVO DELLA REGOLAMENTAZIONE DI OGNI AMBITO/MATERIA E DELLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI CHE LEGITTIMANO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA SPECIFICA MATERIA TRATTATA;**

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 187 del 07 maggio 2024 (successivamente aggiornata con determinazione n. 452 del 06 novembre 2024 e 540 del 9 dicembre 2024) il Responsabile del Settore Servizi economico finanziari e servizi generali ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16 novembre 2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad **€ 53.299,10**, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

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

**1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 3.750,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

**“Art. 21 – Definizione dei criteri ai fini della progressione all'interno delle aree**

1. La progressione economica all'interno delle aree è attribuita secondo le disposizioni dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali “differenziali stipendiali”, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria ed a cui assegnare i differenziali stipendiali.
3. Può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti, amministrazioni e aziende. Requisiti minimi per l'accesso alla progressione economica sono:
  - . una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70/100;
  - . non aver ricevuto, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - . media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
  - . esperienza professionale che verrà valutata dai Funzionari E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio di cui al comma precedente concorre nella misura del 60%, l'esperienza professionale per il 30% e la partecipazione a corsi di formazione per il 10% in considerazione del fatto che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, non è stato ancora avviato un piano formativo.
6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 5 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.
7. La graduatoria sarà composta in ordine di maggior punteggio conseguito da ciascun candidato e, in caso di parità di punteggio fra uno o più soggetti, saranno utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:
  - 1) Inquadramento in posizione economica inferiore;
  - 2) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;

3) Maggiore età.

8. *Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.*
9. *La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma."*

Ad integrazione e maggiore specificazione dell'art. 21 sopra riportato, nella pre-intesa sottoscritta in data 10 dicembre 2024, le Parti hanno stabilito che, per l'area dei funzionari, verranno compilate due graduatorie distinte: una per i funzionari senza attribuzione di posizione organizzativa ed una per i funzionari con attribuzione di posizione organizzativa. Ciò al fine di prevenire qualsivoglia conflitto di interesse, considerato che ai secondi spetta la valutazione della performance dei primi.

Le Parti hanno, altresì, concordato che, vista la limitatezza delle risorse disponibili, per ragioni di equità, ai fini dell'attribuzione si procederà nel seguente ordine, tenendo conto della capienza delle risorse stesse: 1. Lavoratori inquadrati nell'area degli operatori esperti; 2. Lavoratori inquadrati nell'area degli istruttori; 3. Lavoratori inquadrati nell'area dei funzionari senza attribuzione di PO; 4. Lavoratori inquadrati nell'area dei funzionari con attribuzione di PO.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

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

1. *Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascuna dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.*
2. *L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:*
  - a) *possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

- b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*
  - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
  - d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*
    - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
    - 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*
    - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*
  - e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*
  - f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;*
  - g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*
- 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).*
  - 4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).*
  - 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).*
  - 6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.*

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

- 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
- 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

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

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

\*

## **2. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 6.440,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l’attribuzione delle risorse:

### **“Art. 15 – Turno**

1. *In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall’art. 30 del CCNL 16.11.2022.*
2. *Le Parti concordano di istituire la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell’indennità di turno di cui all’art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l’onere relativo alla predetta indennità di turno.*
3. *Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, si individua quale ulteriore ipotesi di esenzione dal turno collegate a particolari patologie certificate a carico del dipendente.*

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

#### **Art. 30 CCNL 16.11.2022**

1. *Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.*
2. *Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell’arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all’articolazione adottata dall’ente.*
3. *Per l’adozione dell’orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:*
  - a) *la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;*
  - b) *l’adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.*
  - c) *all’interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;*
  - d) *i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;*
  - e) *per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.*
4. *4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell’arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10;*
5. *5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell’orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue: a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all’art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL; b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all’art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL; c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all’art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL; d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all’art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL*
6. *L’indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.*
7. *Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).*
8. *Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all’art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall’art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall’inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.*
9. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 23 del CCNL del 21.05.2018.*

\*

### **3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 1.950,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

#### **“Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è determinata in euro 2,00 (due/00) giornalieri ed è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori.
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute solamente le attività riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a) con sostanze chimiche e biologiche;
  - b) con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c) lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d) attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;
4. L'indennità di cui al presente comma è determinata in euro 2,00 (due/00) giornalieri ed è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
5. L'indennità di cui al presente articolo spetta, altresì, al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati (importi consegnati all'agente contabile mensilmente)	Indennità €/giorno
Fino a euro 100	-
da euro 100,01 a euro 200	1,30

**NOTA:** L'importo di euro 1,30/giorno di presenza è quanto proposto alla riunione del 21 luglio scorso dalle OO.SS. Tale determinazione incide direttamente sull'utilizzo delle risorse del Fondo dedicate al pagamento dell'indennità di rischio/maneggio valori che, negli anni precedenti, ammontavano ad euro 1.300 e che, fatto salvo l'implementazione dell'uso di metodi di pagamento alternativi ai contanti, dovrebbero essere aumentate almeno ad euro 2000/2200.

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Funzionario EQ, sentito il Segretario Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario EQ."

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

##### **Art. 84-bis CCNL 16.11.2022**

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

##### **Art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

\*

#### **4. Indennità di reperibilità (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 6.760,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

##### **“Art. 16 – Reperibilità**

1. *In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall’art. 24 del CCNL 21.05.2018.*
2. *Ai sensi dell’art. 7 comma 3 lett. i) e lett. k) del CCNL 22.11.2016 le Parti danno atto che, nel caso in cui sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese; l’elevazione potrà arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l’indennità sarà elevata ad euro 11,50. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a n. 6 l’indennità rimane fissata in euro 10,33 per 12 ore al giorno.*
3. *Si precisa che:*
  - *per la reperibilità prestata nelle giornate di domenica e di festività cadente infrasettimanale, si considerano due turni da 12 ore, con il riconoscimento di un’indennità complessiva pari ad euro 46,00;*
  - *per la reperibilità prestata nella giornata di sabato, si considera un turno da 13 ore e 30 minuti, con il riconoscimento di un’indennità pari ad euro 12,96 per coloro che lavorano nella giornata di sabato ed euro 25,92 per coloro che hanno il sabato come giornata di riposo.*

##### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

##### **Art. 24 CCNL 21.5.2018**

1. *Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*
2. *In caso di chiamata l’interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.*
3. *Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*
4. *In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall’art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell’indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.*
5. *L’indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l’orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell’orario di lavoro settimanale.*
6. *In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell’art.38, comma 7, e dell’art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.*
7. *La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell’ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all’art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.*

\*

#### **5. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 6.981,25**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 -2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell’indennità di Specifiche responsabilità:

##### **“Specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. *Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell’art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito dal CCNL stesso:*
  - *Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;*
  - *Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del Funzionario EQ superiore ai 2 mesi.*
  - *Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l’iscrizione ad un albo professionale.*

2. Il compenso - fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3 - per l'esercizio delle responsabilità è di € 3.000,00 per l'area degli Istruttori elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione ai seguenti criteri ed al relativo punteggio:

<b>CRITERI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
<b>Responsabilità di singoli procedimenti:</b> responsabilità di singoli procedimenti, ciascuno dei quali composto da una pluralità di fasi autonomamente individuabili, attribuita nei casi e con le modalità previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, anche in relazione ai sistemi informatici in dotazione o in utilizzo o da utilizzare	valore da punti 0 a punti 9
<b>Responsabilità di conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici:</b> responsabilità di conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici sulla base dell'entità e strategicità degli obiettivi e piani complessi	valore da punti 0 a punti 8
<b>Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione:</b> Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione sulla base del grado di complessità o di elevata specializzazione richiesta	valore da punti 0 a punti 8
<b>Responsabilità di sistemi relazionali complessi:</b> Responsabilità di sistemi relazionali complessi (ad es. commissioni, tavoli tecnici, etc.) sulla base della complessità del sistema relazionale	valore da punti 0 a punti 5

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>VALORE INDENNITA'</b>
Fino a 9 punti	30% dell'importo massimo dell'indennità
Da 10 a 16 punti	50% dell'importo massimo dell'indennità
Da 17 a 21 punti	75% dell'importo massimo dell'indennità
Da 22 a 24 punti	85% dell'importo massimo dell'indennità
Da 25 a 30 punti	100% dell'importo massimo dell'indennità

3. Un'indennità di importo massimo di € 350 annui lordi sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
- le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Funzionario E.Q., sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina motivato. Nel atto di nomina il Funzionario E.Q. provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Funzionario E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 dal Funzionario E.Q. sentito il Segretario Generale.
7. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

#### **Art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto; - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

\*

#### **6. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 1.500,00;**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 -2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

##### **“Art. 13 – Indennità servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per almeno n. 3 ore compete un'indennità giornaliera di euro 3,00.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Funzionario E.Q. sentito il Segretario Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario E.Q.
4. Le Parti concordano, ove fosse confermata la possibilità, di incrementare l'importo attuale usufruendo dell'art. 208 del CdS.”

##### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

#### **Art. 100 CCNL 16.11.2022**

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

\*

#### **7. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 10.761,96**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

##### **“Art. 18 – Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. La percentuale di coinvolgimento dei dipendenti definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate sulla base della percentuale di raggiungimento delle attività che vedono coinvolto il lavoratore inserita nella scheda individuale del lavoratore rispetto allo specifico obiettivo.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

##### **Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022**

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

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

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

##### **Parere Aran 499-18A8.**

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

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

\*

## **8. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 4.612,27**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 -2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

### **“Art. 19 – Premi correlati alla performance individuale**

- 1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Funzionario E.Q. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*
- 2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari a 70/100.*
- 3. Tutti i dipendenti dell'Ente hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.*
- 4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.*
- 5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*
- 6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.*
- 7. Il premio viene suddiviso in base a quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente.*
- 8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione dell'eventuale maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, considerati tutti gli elementi di valutazione individuale. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 3 tra il personale (quota) partecipante al premio della performance individuale. In caso di parità di punteggio di valutazione conseguito, la scelta verrà effettuata applicando un criterio che tenga conto per il 50% del numero dei processi e progetti cui il dipendente ha partecipato e per il 50% del peso ad essi assegnato dall'OIV.*
- 9. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che la valutazione raggiunta dagli aventi diritto risulti superiore alla soglia di merito più alta definita dal sistema di valutazione.*
- 10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.*

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

#### **Art. 81 CCNL 16.11.2022**

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

#### **Parere Aran 499-18A8.**

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

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

\*

## 9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 38.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 -2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

### “Art. 20 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e pertanto le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
3. È adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a Funzionari E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, secondo il seguente schema:

<b>Incentivi di legge</b>	<b>Abbattimento indennità di risultato</b>
Fino ad euro 3.000,00	10,0%
Da euro 3.001 a euro 5.000,00	15,0%
Da euro 5.001 a euro 7.000,00	20,0%
Oltre 7.000,00	25,00%

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

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

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

#### **Art. 67 comma 3 lett. c**

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

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

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma

\*

## 10. Incentivazione specifiche attività – (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) € 3.928,40

Viene ripreso il testo della pre-intesa siglata per l'anno 2024 con la quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

“Parteciperanno alla distribuzione delle risorse i dipendenti indicati nella relazione redatta dal Responsabile del Settore Servizi economico finanziari e servizi generali e, dunque, tutti i dipendenti dell’ufficio demografico oltre al Responsabile. Il tutto per un totale di n. 4 dipendenti.

I criteri per la distribuzione del fondo che si propongono sono i seguenti:

<b>Fase di lavoro</b>	<b>Percentuale</b>
Programmazione, gestione e supervisione della procedura complessiva	30%
Coordinamento e gestione operativa dell’implementazione della banca dati, anche interfacciandosi con il fornitore Halley	40%
Supporto al coordinatore operativo	10%
Controllo, verifica e chiusura della procedura	10%

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

#### **Art. 67 c.3 CCNL 21.5.2018**

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: a) delle risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell’1.4.1999, come modificato dall’art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

\*

#### **11. Incentivazione specifiche attività – (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) € 1.500,00**

Viene ripreso il testo della pre-intesa siglata per l’anno 2024 con la quale è stato disposto, ai sensi dell’Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2018, di destinare l’eventuale quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente all’integrazione dell’indennità di servizio esterno, nel limite di euro 1.500,00.

#### **12. Quota art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all’attuazione dei piani welfare ai sensi dell’art. 82, comma 2 CCNL 2022 € 7.290,00**

#### **Art. 80 comma 2 lett. K CCNL 16.11.2022**

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: k) risorse destinate all’attuazione dei piani welfare ai sensi dell’art. 82, comma 2.

#### **Art. 82 CCNL 16.11.2022**

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all’art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all’art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.
3. Nelle Camere di commercio l’erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.
4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 72 del CCNL 21.05.2018.

\*\*\*

**b) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>44.694,82</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.354,28
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>57.049,10</b>
Indennità di turno	6.440,00
Indennità condizioni di lavoro	1.950,00
Reperibilità	6.760,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	6.981,25
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	10.761,96
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	4.612,27
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	<b>7.290,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>46.295,48</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	<b>38.500,00</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Legge o ALTRO	<b>5.428,40</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>43.928,40</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>147.272,98</b>

\*\*\*

**c) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

- CCDI relativo al triennio 2023 – 2025 per la parte giuridica;
- CCDI relativo all'anno 2024 che ha disciplinato la parte economica e modificato parzialmente le disposizioni normative contenute nel CCDI 2023 – 2025, relativamente alle parti precedentemente indicate nel presente documento.

\*\*\*

**d) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ (COERENZA CON IL TITOLO III DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009, LE NORME DI CONTRATTO NAZIONALE E LA GIURISPRUDENZA CONTABILE) AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA;**

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

\*\*\*

**e) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI – AI SENSI DELL'ARTICOLO 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009 (PREVISIONE DI VALUTAZIONI DI MERITO ED ESCLUSIONE DI ELEMENTI AUTOMATICI COME L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO);**

Per l'anno 2024 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

I criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono stati definiti nel CCDI 2023 -2025 (art. 21), con le precisazioni contenute nella pre-intesa del 10 dicembre 2024, come sopra riportate, i quali tengono conto della valutazione di merito.

\*\*\*

**f) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE), ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TITOLO II DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009.**

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

Con la Delibera n. 8 del 31.01.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024.

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

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

La Giunta Comunale in particolare, con Delibere n. 36/2024 e n. 97/2024 ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 8 del 31 gennaio 2024. L'importo previsto è pari a € 3.201,22 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.
- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione della sola quota di maggior incasso rispetto all'anno precedente a seguito di obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 CCNL 2022, come risorsa NON soggetta al limite secondo dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con delibera n. 5 del 2019, per un importo pari a € 1.500,00;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 907,41.

\*\*\*

**g) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRESIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO.**

Nessun'altra informazione

# Relazione tecnico-finanziaria

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

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

- Delibera n. 36 del 03.05.2024 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024
- Determina n.187 del 07.05.2024 del Responsabile del Settore Servizi economico finanziari e servizi generali di costituzione del Fondo 2024;
- Delibera n. 96 del 30.10.2024 di aggiornamento degli indirizzi della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024
- Determina n.452 del 06.11.2024 del Responsabile del Settore Servizi economico finanziari e servizi generali di aggiornamento della costituzione del Fondo 2024;
- Determina n.540 del 09.12.2024 del Responsabile del Settore Servizi economico finanziari e servizi generali di aggiornamento della costituzione del Fondo 2024;

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

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

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>77.539,88</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.032,11
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>1.032,11</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>78.571,99</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.138,89
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.246,40
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	2.197,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	926,00

Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	17.226,33
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>23.734,62</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>102.306,61</b>

## Sezione II - Risorse variabili

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

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	3.201,22
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	21,80
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>3.223,02</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	38.500,00
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 "Implementazione ANPR"	3.928,40
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	907,41
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.548,81
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	980,57
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	1.500,00
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>47.365,19</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>50.588,21</b>

**Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	250,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>4.945,04</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>5.195,04</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>274,22</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>0,00</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>152,58</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>426,80</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>5.621,84</b>

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce "che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»  
Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2010).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2024 pari a € **5.219,26**.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2024, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

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

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 76.173,17 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) e per l'anno 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad € 76.173,17.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>102.306,61</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>5.195,04</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>97.111,57</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>50.588,21</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>426,80</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>50.161,41</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>147.272,98</b>

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.296,07, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 12.354,14.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

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

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 187/2024 (confermata per quanto qui di interesse anche in quelle successive di aggiornamento n. 452/2024 e 540/2024) il Responsabile del Settore Servizi economico finanziari e servizi generali ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti. Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>		2024
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)		40.944,82
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		12.354,28
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>		53.299,10
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>		53.299,10

**CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE** (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente): vedi allegato

**COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO** (valori da corrispondere per 12 mensilità)

categoria	quota derivante dalle risorse del fondo		indennità complessiva dal 31.12.03 (4)	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2003	COSTO totale PER L'ENTE	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2024
	dal 1.1.03 (2)	dal 31.12.03 (3)				
D	7,95	39,00	51,90	€ -00	€ 3.736,80	€ 3.380,40
C	7,01	34,45	45,80	€ -00	€ 7.713,64	€ 6.982,69
B	6,00	29,58	39,31	€ -00	€ 2.199,77	€ 1.991,04
A	4,93	24,38	32,40	€ -00	€ -00	€ -00
			<b>totali</b>	€ -00	€ 13.650,21	€ 12.354,14

**QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE**  
**€ 1.296,07**

categoria		n° addetti in servizio nell'anno di riferimento
a1		0,00
a2		0,00
a3		0,00
a4		0,00
a5		0,00
a6		0,00
<b>totale cat. A</b>		<b>0,00</b>
b1		1,00
b2		0,00
b3		0,00
b4		0,00
b5		0,83
b6		2,00
b7		0,00
b8		0,83
<b>totale cat. B</b>		<b>4,66</b>
c1		7,75
c2		0,63
c3		1,00
c4		1,00
c5		2,83
c6		0,83
<b>totale cat. C</b>		<b>14,04</b>
d1		3,00
d2		0,00
d3		3,00
d4		0,00
d5		0,00
d6		0,00
d7		0,00
<b>totale cat. D</b>		<b>6,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>24,70</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2024
	Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno
Turno	6.440,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.950,00
Reperibilità	6.760,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	6.981,25
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	10.761,96
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	4.612,27
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	38.500,00
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	7.290,00
Altri utilizzi Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018	5.428,40
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>93.973,88</b>

## Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	53.299,10	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	93.973,88	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>147.272,98</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

**Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a 1.296,07, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 12.354,28.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 57.049,10 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 97.111,57.

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

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

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

Le modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance sono definite nel regolamento approvato con deliberazione della GC n. 45/2013.

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità specificate nel CCDI 2023 – 2025 sottoscritto il 4 dicembre 2023, integrate e precisate con quanto previsto nella pre – intesa sottoscritta il 10 dicembre 2024.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	77.539,88			
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.032,11			
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.138,89			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.246,40			
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	2.197,00			
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	926,00			
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	17.226,33			
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	78.571,99			
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	102.306,61			
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	3.201,22			
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	21,80			
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	38.500,00			
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	3.928,40			
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli	907,41			

importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE				
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.548,81			
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	980,57			
Art. 79 c.2 lett. c) CCNL 2022 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	1.500,00			
<b>Totale risorse variabili</b>	50.588,21			
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	5.219,26			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	152,58	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo	250,00	-	-	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	5.621,84	-	-	-
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	102.306,61			
Risorse variabili	50.588,21			
Altre decurtazioni	5.621,84			
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	147.272,98			

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	40.944,82		
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.354,28		
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	53.299,10		
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	3.750,00		
Indennità di turno	6.440,00		

Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.950,00		
Reperibilità	6.760,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	6.981,25		
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	10.761,96		
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	4.612,27		
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.500,00		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	38.500,00		
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	7.290,00		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - Legge o ALTRO</i>	5.428,40		
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>93.973,88</b>		
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>		
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	53.299,10		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	93.973,88		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>147.272,98</b>		

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2024;

b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale.** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al capitolo 32910 del bilancio 2024 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad 944.491,04

Si attesta che la spesa del personale complessiva per l'anno 2024 è pari ad € 1.228.598,82

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

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

La costituzione del fondo per l'anno 2024, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 76.173,17 mentre per l'anno 2024 è pari ad € 76.173,17.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2024, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 24,92 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 25,33, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

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

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

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

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2024</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>76.173,17</b>	<b>76.173,17</b>
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente <b>COMPRESO</b> Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	<b>59.400,00</b>	<b>67.800,03</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>7.573,46</b>	<b>7.573,46</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	<b>0,00</b>	
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>	<b>143.146,63</b>	<b>151.546,66</b>
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		<b>8.400,03</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>		<b>OK</b>

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

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 155 del 28 dicembre 2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo come da determinazione n. 187/2024, integrata ed aggiornata con le determinazioni n. 452/2024 e 540/2024 è impegnato al capitolo 32910 del bilancio 2024 e precisamente all'impegno n. 2 (distinti nei relativi sub-impegni).

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 7.573,46.

Si precisa, inoltre, che il fondo ed il relativo capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi, e le risorse per la copertura di dette voci sono previste al capitolo 32930 del bilancio 2024 (oneri riflessi) e 35102 del bilancio 2024 (IRAP).

Si specifica, inoltre, che la media di risorse pro-capite è pari ad euro 6.081,33 (151.546,66:24,92), come determinato in sede di verifica dell'applicazione dell'art. 33 del DL 34/2019.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica \_\_\_\_\_

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile del Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali  
\_\_\_\_\_