

Comune di Pecetto Torinese

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Contratto integrativo decentrato del personale dipendente (pre-intesa) sottoscritto in data 18/10/2023
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): D.ssa Daniela Sacco – Segretario Comunale – Presidente D.ssa Lorella Longo – Responsabile Servizi Finanziari Dott. Bernardo Caccherano – Responsabile Servizi Amministrativi Arch. Francesca Dibitonto – Responsabile Servizio Tecnico Lavori Pubblici e manutenzioni Arch. Monica Camino – Responsabile Edilizia Privata Dott. Ettore Pallotti – Responsabile Polizia Locale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Signora Rosa Bonina Signora Eleonora Cristina Ghione Signora Giuseppina Zagaglia (assente) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Signora Grazia Pintori SIND. CISL FP Signor Roberto Mascolo
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Pecetto Torinese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 09 NOV 2023 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera di Giunta Comunale n. 33 del 29.03.2023. E' stato successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 26/09/2023.
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera di Giunta Comunale n. 33 del 29.03.2023. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la Relazione della Performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al prot. 0005267 del 14.06.2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 281 del 22.06.2023, il Responsabile del Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 44.765,89, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 1 CCNL 16.11.2022) € 5.350,00

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- La valutazione ai fini della Progressione Economica"

1. Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica all'interno delle aree, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo e meritocratico, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 14, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022 e in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/09; si precisa che la quota limitata di dipendenti deve essere tradotta in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto all'interno dell'Ente (ex multis circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15 sul conto annuale per l'anno 2018, nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 44366/2019);
- b) la progressione economica all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali" nel numero massimo fissato dalla tabella A allegata al C.C.N.L. 16/11/2022 e con la precisazione che non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- c) non è possibile assegnare progressioni economiche all'interno delle aree ai dipendenti che negli ultimi due anni abbiamo avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Per coloro che abbiano in corso provvedimenti disciplinari si applica l'art. 14, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022;
- d) il valore economico di ogni differenziale stipendiale, per ciascuna area, è stabilito nella tabella A allegata al C.C.N.L. 16/11/2022, con le eventuali maggiorazioni previste dal medesimo C.C.N.L. per specifiche tipologie di lavoratori;
- e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

- f) al personale proveniente dalla previgente classificazione professione (ad es. ex titolare di LED ai sensi del CCNL del 16.7.1996), è attribuita la posizione economica conseguita al momento del passaggio al sistema dell'ordinamento professionale CCNL 31.3.1999.
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.
 3. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti, che siano in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e 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 (comprese quelle effettuate in virtù dei C.C.N.L. previgenti) e della data di decorrenza della nuova progressione economica (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo). Alla selezione, partecipa anche il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in questo caso la EQ dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.
 4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno del 75%.
 5. 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:

Criterio	Peso
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60
Esperienza professionale	40

6. Il punteggio massimo di 60 è assegnato alla valutazione media triennale più elevata e in modo proporzionale alle valutazioni medie triennali successive in graduatoria.
7. Per esperienza professionale si intende 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.
8. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un punto per ogni anno di anzianità maturata nella categoria/area di appartenenza rapportato al numero di progressioni, maggiorato convenzionalmente di 1 punto, maturate nel corso dello stesso periodo. Il punteggio massimo 40 è assegnato al valore ottenuto più alto e in modo proporzionale ai valori successivi in graduatoria.
9. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo (massimo 3%) a quello ottenuto ai sensi del comma 4 come segue:
 - a. al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni
 - b. al 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
 - c. al 1% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni
10. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

11. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Minor numero di progressioni economiche
 - Anzianità di servizio;
12. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
13. Il differenziale stipendiale è attribuita ai dipendenti idonei che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
14. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
15. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
16. Per il triennio 2023/2025 le parti stabiliscono di attribuire il seguente numero di "differenziali stipendiali":

Area	Numero di "differenziali stipendiali"		
	2023	2024	2025
Operatori	-	-	-
Operatori esperti	1	-	1
Istruttori	2	2	1
Funzionari ed elevata qualificazione	2	1	0

Il costo presunto per l'assegnazione di nuovi differenziali stipendiali è pari a € 5.350,00 per l'anno 2023, € 3.100,00 per l'anno 2024 e € 1400,00 per l'anno 2025.

Avendo il presente contratto durata triennale, in riferimento all'annualità 2024, le parti convengono che la costituzione del fondo delle risorse decentrate – parte stabile consentirà l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" così come specificati nella tabella sopra riportata (numero ed aree), restando salvo che la contrattazione decentrata integrativa potrà aver luogo per le restanti voci della parte economica.

Per l'anno 2025 i differenziali stipendiali saranno attribuiti subordinatamente alle cessazioni per collocamento a riposo dell'anno e comunque, in base alle eventuali modifiche sopravvenute alla dotazione organica dell'Ente e agli importi utilizzati per le voci di cui all'art. 10 comma 2."

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 ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
 - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale; f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 23 D.lgs 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 condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 330,00

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. 11 - 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 differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario di lavoro per gli altri dipendenti. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - 1 € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano 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 manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare;
 - d. Rimozione e seppellimento salme di animali;
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive e di taglio o esbosco;
 - f. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - 1,50 € al giorno
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta una specifica indennità. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Somma prevista
Importi maneggiati giornalieri	
Fino a € 300,00	-
Oltre € 300,01	€ 2,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della E.Q. e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
 6. 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.
 7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della E.Q. Tale attestazione verrà effettuata mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente.
- * è escluso l'utilizzo di strumenti elettronici (es. bancomat)

Si dà atto che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022)."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 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.

3. Indennità di reperibilità (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 51,69

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 nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Si dà atto che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli artt. 15, 16 e 17 verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022)."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 c. 2 lett. d CCNL 16.11.2022

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

Art. 24 CCNL 21.5.2018

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

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

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

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

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

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

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

4. 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. e i. CCNL 01/04/99) € 4.010,00

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

“Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. I ruoli per i quali può essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 sono quelli contenuti nell'elenco di cui al comma 1 dell'art 84 stesso a cui si aggiungono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio o di un'unità operative semplice o complessa, e dei correlati procedimenti amministrativi;
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - Complessità 50 punti
 - **Grado di complessità Giuridica: valore fino a 20;**
 - **Grado di complessità Tecnica: valore fino a 15;**
 - **Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.**
 - Responsabilità: 50 punti
 - **Responsabilità Economica: valore fino a 20;**
 - **Responsabilità Amministrativa: valore fino a 20;**
 - **Responsabilità organizzativa: valore fino a 10.**
3. 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.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della EQ, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, i compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle EQ.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle EQ.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. *determinazione del budget, che per il triennio 2023-2025, fatto salvo diverso accordo tra le parti, sarà pari ad € 4.100,00. Tale budget è complessivo e tiene conto anche dell'indennità di cui all'art. 13 "Indennità di funzione della Polizia Locale";*
- b. *ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto ai punteggi ottenuti sulla base della pesatura di cui al comma 2 del presente articolo e del comma 2 dell'art. 14.*
- Eventuali risparmi saranno destinati a favore degli altri istituti contrattuali.*

"Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale"

1. *Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:*
 - *Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi;*
 - *Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;*
 - *Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.*
2. *Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:*
 - **Grado di Complessità: 40 punti**
 - *Grado di complessità Giuridica: valore fino a 15;*
 - *Grado di complessità Tecnica: valore fino a 10;*
 - *Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.*
 - **Responsabilità e grado rivestito: 40 punti**
 - *Responsabilità Economica: valore fino a 6;*
 - *Responsabilità Amministrativa: valore fino a 16;*
 - *Responsabilità organizzativa: valore fino a 16;*
 - *Grado rivestito: valore fino a 2.*
 - **Peculiarità del territorio: 20 punti**
 - *Dimensionali: valore fino a 5;*
 - *Istituzionali: valore fino a 5;*
 - *Sociali: valore fino a 5;*
 - *Ambientali: valore fino a 5.*
3. *L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alla indennità di funzione della Polizia locale. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.*
4. *L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della EQ, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle EQ.*
5. *La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle EQ. Per la misura della indennità si rimanda all'articolo 12 comma 6."*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 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; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

Art. 97 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

5. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 2.400,00;

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. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza ovvero con almeno 3 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. L'indennità giornaliera è stabilita in misura pari a € 3.
2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della EQ. Tale attestazione verrà effettuata, di norma, trimestralmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi trimestralmente."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

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

Art. 100 CCNL 16.11.2022

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

6. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 60,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022

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 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

7. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 9.730,90

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. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del PIAO, sottosezione Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.
3. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
 - Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

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

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

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

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

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico

finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

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

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 1.797,08

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 della competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. 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 individuale risulterà almeno pari al **70%**.
3. Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
 - Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70%** e il **89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione pari o inferiore al **69,99%**: nessuna distribuzione.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita alla valutazione individuale più elevata che sia almeno pari al 97,00%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 97,00% vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.
11. Ai sensi dell'art. 81 CCNL 16.11.2022, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

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

Art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 3. 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) € 7.971,82

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 dalle norme di legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge. "

Le somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche sono disciplinate con l'apposito Regolamento fondo incentivi funzioni tecniche approvato con deliberazione della G.C. n. 117 del 08.10.2019.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 67 comma 3 lett. c

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

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

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

10. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 4.788,65

"Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge. "

Le somme destinate ai compensi IMU/TARI sono disciplinate con l'apposito Regolamento per l'erogazione degli incentivi per il recupero delle entrate tributarie approvato con deliberazione della G.C. n. 142 del 29.12.2021.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

11. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) € 22,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 54 CCNL del 14/9/2000

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 80 comma 2 lett. H CCNL 16.11.2022

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

12. Incentivazione specifiche attività - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) € 0,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.1.2022

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;

LEGGE 24 dicembre 2007, n. 244 art. 2 comma 11

11. Per ciascuno degli anni 2008 e 2009, a valere sul fondo ordinario di cui all'articolo 34, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504, e' disposto un intervento fino a un importo di 10 milioni di euro per la concessione di un contributo a favore dei comuni per l'attuazione della direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, di cui al decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30. Con decreto del Ministro dell'interno sono determinate le modalità di riparto ed erogazione dei contributi.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	39.022,45
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.093,44
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	50.115,89
Indennità condizioni di lavoro	330,00
Reperibilità	51,69
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f e i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	4.010,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	2.400,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	60,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	9.730,90
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.797,08
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	18.379,67
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.971,82
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 - Compensi per notifiche	22,00
C Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 ex L. 145/2018	4.788,65
C Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	12.782,47
TOTALE UTILIZZO FONDO	81.278,03

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

Con il CCDI 2023-2025, si evidenzia la seguente:

"Dichiarazione congiunta

Le parti concordano che l'ultravigenza del precedente contratto parte economica – anno 2022 abbia durata fino al 31.12.2023, salvo che per l'istituto dei "differenziali stipendiali" disciplinato dall'art. 21 del presente contratto, avendo decorrenza 01/01/2023"

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

Con Delibera GC n. 30 del 12/03/2019 è stata approvata una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e con il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Il Nucleo di valutazione, con nota assunta al protocollo in data 7.3.2019 n. 0002060, ha comunicato parere positivo al documento.

Con il CCDI per il triennio 2023-2025 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta sopra illustrato.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Per l'anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

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

"Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Le parti danno atto che:

- a)** *la progressione economica all'interno delle aree, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo e meritocratico, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 14, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022 e in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/09; si precisa che la quota limitata di dipendenti deve essere tradotta in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto all'interno dell'Ente (ex multis circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15 sul conto annuale per l'anno 2018, nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 44366/2019);*
- b)** *la progressione economica all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali" nel numero massimo fissato dalla tabella A allegata al C.C.N.L. 16/11/2022 e con la precisazione che non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
- c)** *non è possibile assegnare progressioni economiche all'interno delle aree ai dipendenti che negli ultimi due anni abbiamo avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Per coloro*

che abbiano in corso provvedimenti disciplinari si applica l'art. 14, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022;

- d) il valore economico di ogni differenziale stipendiale, per ciascuna area, è stabilito nella tabella A allegata al C.C.N.L. 16/11/2022, con le eventuali maggiorazioni previste dal medesimo C.C.N.L. per specifiche tipologie di lavoratori;
 - e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
 - f) al personale proveniente dalla previgente classificazione professione (ad es. ex titolare di LED ai sensi del CCNL del 16.7.1996), è attribuita la posizione economica conseguita al momento del passaggio al sistema dell'ordinamento professionale CCNL 31.3.1999.
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.
3. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti, che siano in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e 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 (comprese quelle effettuate in virtù dei C.C.N.L. previgenti) e della data di decorrenza della nuova progressione economica (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo). Alla selezione, partecipa anche il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in questo caso la EQ dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno del 75%.
5. 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:

Criterio	Peso
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60
Esperienza professionale	40

6. Il punteggio massimo di 60 è assegnato alla valutazione media triennale più elevata e in modo proporzionale alle valutazioni medie triennali successive in graduatoria.
7. Per esperienza professionale si intende 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.
8. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un punto per ogni anno di anzianità maturata nella categoria/area di appartenenza rapportato al numero di progressioni, maggiorato convenzionalmente di 1 punto, maturate nel corso dello stesso periodo. Il punteggio massimo 40 è assegnato al valore ottenuto più alto e in modo proporzionale ai valori successivi in graduatoria.
9. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo (massimo 3%) a quello ottenuto ai sensi del comma 4 come segue:
- a. al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni
 - b. al 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
 - c. al 1% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni

10. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
11. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Minor numero di progressioni economiche
 - Anzianità di servizio;
12. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
13. Il differenziale stipendiale è attribuita ai dipendenti idonei che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
14. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
15. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
16. Per il triennio 2023/2025 le parti stabiliscono di attribuire il seguente numero di "differenziali stipendiali":

Area	Numero di "differenziali stipendiali"		
	2023	2024	2025
Operatori	-	-	-
Operatori esperti	1	-	1
Istruttori	2	2	1
Funzionari ed elevata qualificazione	2	1	0

Il costo presunto per l'assegnazione di nuovi differenziali stipendiali è pari a € 5.350,00 per l'anno 2023, € 3.100,00 per l'anno 2024 e € 1400,00 per l'anno 2025. "

Avendo il presente contratto durata triennale, in riferimento all'annualità 2024, le parti convengono che la costituzione del fondo delle risorse decentrate – parte stabile consentirà l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" così come specificati nella tabella sopra riportata (numero ed aree), restando salvo che la contrattazione decentrata integrativa potrà aver luogo per le restanti voci della parte economica.

Per l'anno 2025 i differenziali stipendiali saranno attribuiti subordinatamente alle cessazioni per collocamento a riposo dell'anno e comunque, in base alle eventuali modifiche sopravvenute alla dotazione organica dell'Ente e agli importi utilizzati per le voci di cui all'art. 10 comma 2.

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. 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. 33 del 29.03.2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023, successivamente aggiornato con deliberazione della G.C. n. 117 del 26.09.2023.

E' stato validato dal Nucleo di Valutazione, per quanto di competenza, come da comunicazione prot. n. 0002469 del 20.3.2023 e con successiva nota prot. n. 0008288 del 25.09.2023 in seguito all'aggiornamento.

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 Consiglio Comunale.

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

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 81 del 20.06.2023 con oggetto "FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2023 - INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE - DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" ha stabilito di disporre le seguenti risorse:

- *autorizzazione all'iscrizione dell'importo di € 2.015,38, ai sensi dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019, derivante dall'incremento del valore medio pro-capite del fondo rispetto all'anno 2018, di cui, in coerenza con le percentuali in essere, € 923,73 nelle risorse stabili del fondo ed € 1.091,65 a favore delle posizioni organizzative;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, sempre rispettando il limite dell'anno 2016, per l'importo di € 4.393,34;
Si precisa che gli importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive pari allo 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Tale incremento sarà da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. e "fondo trattamento accessorio" sulla base dei relativi importi riferiti all'anno 2021. Per le E.Q. tali importi saranno da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive pari allo 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum relativo all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Tale incremento sarà da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. e "fondo trattamento accessorio" sulla base dei relativi importi riferiti all'anno 2021. Per le E.Q. tali importi saranno da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. f) CCNL 21.5.2018 della quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti per € 22,00;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 86,37;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022, delle risorse derivanti dai risparmi di parte stabile del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti, pari ad € 656,50;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 7.971,82;*
- *autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività di recupero IMU e TARI in riferimento all'art. 1 comma*

1091 della L. 145 del 31.12.2018 (Legge di Bilancio 2019) da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 4.788,65;"

Si precisa che si è provveduto ad incrementare le seguenti risorse variabili, così quantificate:

- 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 € 730,78.
Per le EQ l'importo è pari ad € 665,28 e sarà distribuito quale incremento dell'indennità di risultato;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum rispetto all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 730,78.
Per le EQ l'importo è pari ad € 665,28 e sarà distribuito quale incremento dell'indennità di risultato;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 4.056,00;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione 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 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 81 del 20.06.2023 di indirizzo di Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023
- Determina n. 281 del 22.06.2023 del Responsabile del Servizio Finanziario di costituzione del Fondo 2023;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	51.367,69
Incrementi stabili	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio pro-capite del fondo rispetto al 2018	923,73
Totale incrementi stabili (a)	923,73
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	52.291,42
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.426,70
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	1.913,60
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	2.028,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	1.564,55
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	6.932,85
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	59.224,27

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 -- Compensi per Notifiche	22,00
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	4.393,34
Totale voci variabili sottoposte al limite	4.415,34
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D. Lgs. 50/2016	7.971,82
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	4.788,65
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 -- Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.056,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 -- Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	730,78
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 -- Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	730,78
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	656,50
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	86,37
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	19.020,90
TOTALE RISORSE VARIABILI	23.436,24

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.202,48
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00

Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.202,48

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	180,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	180,00

TOTALE DECURTAZIONI	1.382,48
----------------------------	-----------------

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

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

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 1.202,48.

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 pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a € 180,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 55.632,28 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 55.324,28.

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

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	59.224,27
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	1.202,48
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	58.021,79
TOTALE Risorse variabili (C)	23.436,24
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	180,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	23.256,24
TOTALE FONDO (A-B) + (C-D)	81.278,03

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.163,84, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 11.093,44.

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

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

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

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 281 del 22.06.2023 il Responsabile del Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE	33.672,45
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.093,44
Totale utilizzo risorse stabili	44.765,89
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	44.765,89

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.350,00

Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	330,00
Reperibilità	51,69
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f-ex art. 17 lett. i)	4.010,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	60,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	9.730,90
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.797,08
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	2.400,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.971,82
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	4.788,65
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 - Compensi per notifiche	22,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	36.512,14

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	44.765,89	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	36.512,14	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	81.278,03	

TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	
--	------	--

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.163,84, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 11.093,44.

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

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 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 € 50.115,89 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 58.021,79.

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.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate 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. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del PIAO, sottosezione Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La

distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- *al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%*
 - *in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.*
3. *Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:*
- *Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%*
 - *Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio*

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate 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 della competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. 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 individuale risulterà almeno pari al **70%**.*
3. *Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*
4. *Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.*
5. *Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:*
 - *Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%*
 - *Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio*
6. *Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.*
7. *Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.*
8. *Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:*
 - *Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;*
 - *Valutazione tra il **70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio** attribuito;*
 - *Valutazione pari o inferiore al **69,99%: nessuna distribuzione.***
9. *Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita alla valutazione individuale più elevata che sia almeno pari al 97,00%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.*
10. *Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 97,00% vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.*
11. *Ai sensi dell'art. 81 CCNL 16.11.2022, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale.*

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

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

".....omissis....."

3. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti, che siano in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e 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 (comprese quelle

effettuate in virtù dei C.C.N.L. previgenti) e della data di decorrenza della nuova progressione economica (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo). Alla selezione, partecipa anche il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in questo caso la EQ dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno del 75%.

5. 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:

Criterio	Peso
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60
Esperienza professionale	40

6. Il punteggio massimo di 60 è assegnato alla valutazione media triennale più elevata e in modo proporzionale alle valutazioni medie triennali successive in graduatoria.

7. Per esperienza professionale si intende 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.

8. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un punto per ogni anno di anzianità maturata nella categoria/area di appartenenza rapportato al numero di progressioni, maggiorato convenzionalmente di 1 punto, maturate nel corso dello stesso periodo. Il punteggio massimo 40 è assegnato al valore ottenuto più alto e in modo proporzionale ai valori successivi in graduatoria.

9. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo (massimo 3%) a quello ottenuto ai sensi del comma 4 come segue:

- al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni
- al 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
- al 1% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni

10. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

11. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
- Minor numero di progressioni economiche
- Anzianità di servizio;

12. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

13. Il differenziale stipendiale è attribuita ai dipendenti idonei che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

.....omissis....."

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	51.367,69	51.367,69	0,00	
Incrementi stabili (a)				
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio pro-capite del fondo rispetto al 2018	923,73	2.139,17	-1.215,44	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.426,70	1.426,70	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	1.913,60	1.913,60	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	2.028,00	0,00	2.028,00	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.564,55	0,00	1.564,55	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	52.291,42	53.506,86	-1.215,44	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	59.224,27	56.847,16	2.377,11	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	22,00	22,00	0,00	
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	4.393,34	4.393,34	0,00	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	7.971,82	26.088,02	-18.116,20	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	4.788,65	3.259,11	1.529,54	
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	4.056,00	0,00	4.056,00	

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO 2023	730,78	0,00	730,78
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	730,78	0,00	730,78
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	656,50	1.679,80	-1.023,30
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	86,37	26,11	60,26
Totale risorse variabili	23.436,24	35.468,38	-12.032,14
Decurtazioni del Fondo			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.202,48	1.202,48	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	180,00	180,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-
Totale decurtazioni del fondo	1.382,48	1.382,48	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	59.224,27	56.847,16	2.377,11
Risorse variabili	23.436,24	35.468,38	-12.032,14
Altre decurtazioni	1.382,48	1.382,48	0,00
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	81.278,03	90.933,06	-9.655,03

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	33.672,45	33.028,39	644,06
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.093,44	11.342,20	-248,76
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	44.765,89	44.370,59	395,30

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.350,00	2.101,23	3.248,77
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	330,00	472,00	-142,00
Reperibilità	51,69	51,69	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	4.010,00	3.820,00	190,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	60,00	90,00	-30,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	9.730,90	6.732,58	2.998,32
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	1.797,08	1.325,84	471,24
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	2.400,00	2.600,00	-200,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	7.971,82	26.088,02	-18.116,20
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI	4.788,65	3.259,11	1.529,54
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022 - Compensi per notifiche	22,00	22,00	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	36.512,14	46.562,47	-10.050,33
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	44.765,89	44.370,59	395,30
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	36.512,14	46.562,47	-10.050,33
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	81.278,03	90.933,06	-9.655,03

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;

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

c) **Imputazione nel Bilancio:** la destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al capitolo 2164 "Fondo di produttività" del bilancio 2023 gestione competenza – Macroaggregato 101.
- la quota destinata ad integrazione delle indennità di risultato delle posizioni organizzative è imputata al capitolo 2164 "Fondo di produttività" del bilancio 2023 gestione competenza – Macroaggregato 101;
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;
- le voci relative ai compensi per le attività di recupero IMU/TARI saranno iscritte negli stanziamenti degli interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 rispetta il vincolo del limite di spesa del triennio 2011-2013.

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

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

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

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 56.539,72 mentre per l'anno 2023 è pari ad € 55.324,28.

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 pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 22,25 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 21,87, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il solo fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 923,73;
- Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 il salario accessorio complessivo è stato incrementato di un importo pari ad € 2.015,38 di cui:
 - Fondo risorse decentrate stabili per € 923,73
 - Fondo Posizioni Organizzative EQ per € 1.091,65

La somma di € 1.091,65, a favore delle EQ, sarà erogata come integrazione della retribuzione di risultato e verrà distribuita in misura proporzionale alla retribuzione di risultato già attribuita alle EQ.

- 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 DL Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

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

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	54.708,55	55.324,28
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2	67.164,60	66.685,96

D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		
Fondo Straordinario 2016	7.289,70	7.289,70
Quota di incremento valore medio pro-capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	2.015,38	
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	131.178,23	129.299,94
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		1.330,56
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

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

- dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 48 del 29.12.2022 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. 281 del 22.06.2023 è impegnato al capitolo 2164 del bilancio 2023 e precisamente all'impegno n. 464/2023.

La somma indisponibile di € 44.765,89 relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica e già precedentemente contrattati e assegnati (indennità di comparto e progressioni orizzontali) risulta già impegnata negli appositi capitoli di spesa destinati al pagamento degli stipendi al personale – Macreaggregato 101.

I fondi relativi all'incentivazione delle funzioni tecniche pari a € 7.971,82 risultano individuati e regolamentati a parte e sono assegnati e gestiti in appositi capitoli del bilancio 2023.

I fondi relativi ai compensi per l'attività di recupero IMU/TARI pari a € 4.788,65 restano individuati e regolamentati a parte e sono assegnati e gestiti nell'apposito capitolo 2172.5 "Fondo incentivante ufficio tributi" del bilancio 2023.

I fondi relativi al rimborso spese per ogni notificazione di atti, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. F CCNL 2018, pari a € 22,00 sono assegnati e gestiti al capitolo 2164 del bilancio 2023.

Le economie di anni precedenti pari ad € 656,50 e i risparmi del fondo straordinario anno precedente pari ad € 86,37 sono già assegnati al capitolo 2164.

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 € 7.289,70.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative negli appositi capitoli del bilancio 2023 destinati al pagamento degli stipendi sono state allocate le somme relative al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato. Le integrazioni dell'indennità di risultato determinate ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 per € 1.091,65, dell'art. 79 c 3 del CCNL 2022 per € 665,28 e del medesimo articolo quale recupero una tantum anno 2022 per € 665,28, risultano comprese nell'impegno n. 464/2023.

Si precisa inoltre che gli oneri riflessi e l'IRAP trovano capienza negli appositi capitoli di spesa che finanziano detti oneri (contributi previdenziali e assistenziali e IRAP).

Pecetto Torinese, 18.10.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Daniela SACCO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Lorella LONGO



[Handwritten signature of Daniela Sacco]
[Handwritten signature of Lorella Longo]