



Comune di Oulx

Relazione illustrativa

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

| | | |
|---|--|---|
| Data di sottoscrizione | 28/11/2024 | |
| Periodo temporale di vigenza | 1° GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024 | |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Diego JOANNAS – Presidente Giuliano FRANZINI – Componente Silvio GERARD - Componente Lucia VANGONE - Componente Marisa Franca BLANGERO, - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: Sig.ra RAIMO Lucia Sig.ra FARCA Francesca</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Assente SIND. CISL FP Assente SIND. UIL FPL Sig. BUA Renato SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Assente</p> | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente del Comune di Oulx | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto | |
| adempimenti procedurale | Rispetto dell'iter | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. |
| | | Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 09.12.2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione | È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale n. 24 del 15.04.2024 E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della GIUNTA n. 24 del 15.04.2024 e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs. 33/2013. |

| | | |
|---|--------------------------------------|---|
| e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | della retribuzione accessoria | <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. proto. 3776 del 18.04.2024. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p> |
| 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 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 235 del 25.11.2024, il Responsabile Area Amministrativa 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 € 46.449,17, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

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

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) **€ 6.000,00.**

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:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Att. 12 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree previste dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna aree nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

Si ricorda che i differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Le parti concordano di procedere nel triennio con l'emissione di specifici bandi. Il numero dei differenziali verrà determinato per ciascuna annualità e, se necessario, potrà essere modificato anche il quadro normativo.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

a) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE A VALERE PER L'ANNO 2024

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella (si precisa che il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente):

2024

| AREA | MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALI STIPENDIALI | NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI | RISORSE NECESSARIE |
|--------------------|--|-----------------------------------|--------------------|
| Funzionari ed E.Q. | € 1.600,00 | 1 | € 1.600,00 |
| Istruttori | € 750,00 | 5 | € 3.750,00 |
| Operatori Esperti | € 650,00 | 1 | € 650,00 |
| Operatori | € 550,00 | 0 | € 0,00 |
| | | TOTALE | € 6.000,00 |

I dati inseriti nella tabella sono formulati tenuto conto del personale in servizio al 01/10/2023. Per gli anni 2024 e 2025 dovrà essere condotta una specifica revisione che tenga conto sia dell'eventuale variazione numerica del personale dipendente sia della verifica della disponibilità economica nella parte stabile del fondo.

b) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data prevista per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche (1° gennaio di ogni anno di riferimento):

- abbiano maturato due anni di anzianità nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto;
- non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni precedenti;
- non essere stati destinatari, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

c) CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione per la predisposizione delle graduatorie finalizzate al riconoscimento della PEO all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

ESPERIENZA PROFESSIONALE (40% con attribuzione massima di 40 punti)

Vengono assegnati punti 40 al candidato con più anzianità nell'Area di appartenenza CONTEGGIANDO IL PERIODO DI PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA DI SVILUPPO IN GODIMENTO (posizione economica) presso il proprio Ente o altre Pubbliche amministrazioni e poi distribuiti in maniera proporzionale. Per i dipendenti che hanno maturato nella propria posizione economica il requisito di accesso dei 24 mesi il punteggio assegnato sarà = 0

VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE (60% con attribuzione massima di 60 punti)

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.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti all'esperienza professionale (massimo 40 punti) ed alla valutazione della performance del triennio precedente (massimo 60 punti).

La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti idonei che hanno 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.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria a parità di punteggio finale viene data la precedenza al dipendente con

punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio e maggiore anzianità di servizio nell'Ente e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 1.600,00.**

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:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Att. 3 – INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

L'indennità del presente articolo è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai soli giorni di effettivo svolgimento delle attività sotto descritte:

Per le attività esposte a rischio:

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area tecnica – settore manutentivo (n. 4 dipendenti), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizione al rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari. Le parti **condividono che sarà corrisposta la somma di € 2,00 su base giornaliera per un limite di € 400,00** pro capite.

Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

3. Indennità di reperibilità (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) **€ 2.150,00.**

Att. 5 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata come da CCNL in vigore.
- c) non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

L'indennità di reperibilità è corrisposta

→ al personale **dell'area servizi** nell'ambito delle prestazioni connesse allo STATO CIVILE - rese da 1 unità per ogni turno, nelle giornate di sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 e nelle giornate di festività infrasettimanali;

→ al personale **dell'area tecnica** addetto ai servizi esterni con una previsione di prestazioni annuali per n. 5 sabati (dalle ore 14.00 alle ore 19.00) e n. 12 domeniche (dalle ore 7.00 alle ore 19.00) e per eventuali 5 giornate festive infrasettimanali, rese da 4 unità per ogni turno;

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. CCNL 01/04/99) **€ 3.000,00.**

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:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Att. 6 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Per Specifiche Responsabilità oltre quanto già stabilito dal CCNL 2022 agli artt. 84 e 91 si intendono le seguenti attività:
 1. Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
 2. Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
 2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
 3. Si propone uno stanziamento di **€ 3.000,00** da destinare a tale istituto, da attribuire come segue:
 - € 400,00 per ogni Area dell'Ente – 5 aree (compresa area di vigilanza) x € 400,00 = € 2.000,00;
 - € 1.000,00 per l'Area Demografici (Anagrafe – Stato Civile - Elettorale)
L'attribuzione è riconosciuta alle tre figure presenti nell'area servizi in possesso delle deleghe richieste per legge, nel limite annuo che viene mantenuto a € 300,00 pro capite per n. 2 dipendenti aventi delega di Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile e di € 400,00 per n. 1 dipendente avente anche la delega di Ufficiale Elettorale.
 4. L'attribuzione dei compiti e l'indicazione del valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità sono di competenza delle P.O. di ogni area funzionale.
 5. Le indennità di cui sopra saranno erogate in misura annua indipendentemente dai giorni lavorati/anno e non sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part time.
 6. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.
5. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) **€ 4.600,00.**

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

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Att. 7 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 3 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata in **€ 8,20** giornalieri e viene prevista per n. 2 agenti di P.M. abilitati al servizio esterno con una quantificazione massima di **€ 4.600,00.**
2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo trimestrale e su attestazione del Responsabile d'Area.

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) **€ 800,00.**

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) **€ 29.784,46.**

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

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

Att. 8 – 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.

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett. b. CCNL 16.11.2022) **€ 2.839,60.**

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:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Att. 9 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (fondo risorse decentrate), del CCNL 16.11.2022 con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3, dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) e), f) dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.

2. Dato atto che l'art. 81 del CCNL 16.11.2023 recita:

a. 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, lettera b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
- b. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina del comma 4 possono definire un minore valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
- c. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
3. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al 70%.

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti

4. Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022 si stabilisce che:
- le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
 - la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20% ed il numero dei dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata non potrà essere superiore a n. 1 dipendente per area:
5. Al fine dell'individuazione del personale destinatario della maggiorazione del 20% di cui sopra si stabilisce che, in caso di parità, vengano applicate le seguenti regole:
- dovrà essere assegnata la maggiorazione al personale che ha ottenuto il punteggio maggiore considerando la media delle valutazioni individuali degli ultimi tre anni;
6. in caso di ulteriore parità, verrà assegnata al dipendente che non l'ha mai percepita, ovvero al dipendente che l'abbia percepita prima nel tempo.
7. Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:
1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
 2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;

3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **70% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **30% del totale**.

Per quanto riguarda le fasce di merito ed il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato in data 12.07.2001 a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone che si riporta:

| FASCE | CALCOLO QUOTA PREMI |
|--|---------------------|
| Da 91 a 100 | percentuale x 1,1 |
| Da 61 a 90 | Percentuale |
| Da 51 a 60 | Percentuale x 0,9 |
| Sotto 50 | Zero |
| Non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti | |

Si ricorda che è prevista una verifica infra-annuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi da tenersi nella seconda metà d'anno.

Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Ente o di ogni singola posizione organizzativa possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione dell'Ente.

Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del Segretario.

9. Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR € **3.835,00**.
10. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € **15.000,00**.

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

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.

11. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) **€ 5.000,00.**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 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.

12. Incentivazione specifiche attività – (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) Contributo PNRR per subentro ANPR **€ 2.806,00.**

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 | 41.030,18 |
| Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 11.418,99 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI | 52.449,17 |
| Indennità condizioni di lavoro | 1.600,00 |
| Reperibilità | 2.150,00 |
| Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999) | 3.000,00 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 4.600,00 |
| Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale | 800,00 |
| Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 | 29.784,46 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 | 2.839,60 |
| Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 79 c.2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile | 3.600,00 |
| Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR | 3.835,00 |

| | |
|--|-------------------|
| TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA' | 52.209,06 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36 | 15.000,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 | 5.000,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Contributo PNRR per subentro ANPR | 2.806,00 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE | 22.806,00 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO | 127.464,23 |

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al triennio 2023 - 2025 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance.

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;

È stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs. 150/2009

La Giunta Comunale con Delibera n. 90 del 3.11.2011 ha approvato una nuova metodologia coerente

con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009;

In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici

come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI del triennio 2023 - 2025 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività

così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

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

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

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

È stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti. Con la Delibera n. 24 del 15.04.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 27 del 12/04/2024, protocollato al n. 3622 del 12.04.2024.

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

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

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 50 del 11.09.2024 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della/del Giunta Comunale n. 24 del 15.04.2024.

L'importo previsto è pari a € 8.175,10 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- 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 € 887,28;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. n.13/2023 della quota, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile del fondo certificato nel 2016, per un importo pari ad € 3.835,00;

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 2024 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 50 dell'11.09.2024 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024;
- Determina n. 235 del 25.11.2024 del Responsabile Area Amministrativa di costituzione del Fondo 2024.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ | |
|---|------------------|
| Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A) | 79.902,49 |
| Incrementi stabili | |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam | 536,38 |
| Totale incrementi stabili (a) | 536,38 |
| Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a) | 80.438,87 |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite | |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO | 2.013,57 |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019 | 2.246,40 |
| Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO | 2.112,50 |
| Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO | 1.443,65 |
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 | 6.994,50 |
| Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b) | 14.810,62 |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b) | 95.249,49 |

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. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2% | 8.175,10 |
| Totale voci variabili sottoposte al limite | 8.175,10 |
| Risorse variabili NON sottoposte al limite | |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.lgs. 36/2023 | 15.000,00 |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018 | 5.000,00 |
| 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 CORRENTE | 887,28 |
| Contributo PNRR per subentro ANPR | 2.806,00 |
| Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR | 3.835,00 |
| Totale voci variabili NON sottoposte al limite | 27.528,28 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 35.703,38 |

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 | 1.342,74 |
| Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | 0,00 |
| Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016 | 1.998,86 |
| TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' | 3.341,60 |

| 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 | 147,04 |
| Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | 0,00 |
| Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016 | 0,00 |
| TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE | 147,04 |
| TOTALE DECURTAZIONI | 3.488,64 |

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2024 pari a € 1.489,78.

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

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 85.125,33 (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 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad € 85.125,33.

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

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

| | |
|---|-------------------|
| TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A) | 95.249,49 |
| TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B) | 3.341,60 |
| TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B) | 91.907,89 |
| TOTALE Risorse variabili (C) | 35.703,38 |
| DECURTAZIONI sulle voci variabili (D) | 147,04 |
| Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D) | 35.556,34 |
| TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D) | 127.464,23 |

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 € **1.197,71** gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € **11.418,99**.

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

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

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

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 235 del 25.11.2024 il Responsabile Area Amministrativa 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 | 2024 |
|---|------------------|
| Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente) | 35.030,18 |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 11.418,99 |
| Totale utilizzo risorse stabili | 46.449,17 |
| TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 46.449,17 |

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 2024 |
|---|-------------|
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno | 6.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 1.600,00 |
| Reperibilità | 2.150,00 |
| Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ex art. 17 lett. i) | 3.000,00 |
| Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale | 800,00 |
| Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 | 29.784,46 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 | 2.839,60 |
| Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 | 3.600,00 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 4.600,00 |
| Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR | 3.835,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36 | 15.000,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018 | 5.000,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Contributo PNRR per subentro ANPR | 2.806,00 |

| | |
|---|------------------|
| TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 81.015,06 |
|---|------------------|

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

| | | |
|---|-------------------|----------|
| TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A) | 46.449,17 | + |
| TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B) | 81.015,06 | = |
| TOTALE UTILIZZO (A+B) | 127.464,23 | |
| 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 € **1.197,71**, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € **11.418,99**.

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

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una

puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 52.449,17 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 91.907,89.

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.

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.

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

In dettaglio:

| Tabella 1 | |
|--|----------------|
| COSTITUZIONE DEL FONDO | Fondo 2024 (A) |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | |
| Risorse storiche A | |
| Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018) | 79.902,49 |
| Incrementi stabili (a) | |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam | 536,38 |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b) | |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO | 2.013,57 |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019 | 2.246,40 |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021 | 2.112,50 |
| Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO | 1.443,65 |

| | |
|--|-------------------|
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 | 6.994,50 |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a) | 80.438,87 |
| Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità | 95.249,49 |
| Risorse variabili | |
| Risorse variabili sottoposte al limite | |
| Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997) | 8.175,10 |
| Poste variabili non sottoposte al limite | |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE | 15.000,00 |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI | 5.000,00 |
| Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra EQ e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE | 887,28 |
| Contributo PNRR per subentro ANPR | 2.806,00 |
| Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR | 3.835,00 |
| Totale risorse variabili | 35.703,38 |
| Decurtazioni del Fondo | |
| Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo | 1.489,78 |
| Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | 0,00 |
| Decurtazione per rispetto limite 2016 | 1.998,86 |
| Totale decurtazioni del fondo | 3.488,64 |
| Risorse del Fondo sottoposte a certificazione | |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 95.249,49 |
| Risorse variabili | 35.703,38 |
| Altre decurtazioni | 3.488,64 |
| Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione | 127.464,23 |

| | |
|--|-----------------------|
| Tabella 2 | |
| PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO | Fondo 2024 (A) |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | |

| | |
|---|------------------|
| Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente) | 35.030,18 |
| Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 11.418,99 |
| Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 46.449,17 |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | |
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno | 6.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 1.600,00 |
| Reperibilità | 2.150,00 |
| Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i) | 3.000,00 |
| Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale | 800,00 |
| Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 | 29.784,46 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno | 2.839,60 |
| Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 | 3.600,00 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 4.600,00 |
| ALTRE indennità contrattate nel CCDI dell'anno | 3.835,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE | 15.000,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI | 5.000,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Legge o ALTRO | 2.806,00 |
| Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 81.015,06 |
| (eventuali) Destinazioni da regolare | |
| Risorse ancora da contrattare | 0,00 |
| Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare | 0,00 |
| Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione | |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 46.449,17 |

| | |
|--|-------------------|
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 81.015,06 |
| (eventuali) destinazioni ancora da regolare | 0,00 |
| Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione | 127.464,23 |
| | |

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2024;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata agli interventi 1047001 e 1049001 gestione competenza del bilancio 2024.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 1.163.062,04.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2024 è pari ad € 1.039.010,01.

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

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

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

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 85.125,33 mentre per l'anno 2024 è pari ad € 85.125,33.

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 2024, 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 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 22,93 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 25,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

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

Premesso che l'Ente risulta titolare delle misure del PNRR e/o soggetto attuatore e rispetta le condizioni di cui al comma 4 del medesimo articolo ovvero:

- a) nell'anno 2023 è stato rispettato il saldo "Equilibrio di bilancio" di cui all'art. 1, c. 821, della L. 145/2018;
- b) nell'anno 2023 è stato rispettato il parametro del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1 c. 859 e 869 L.145/2018;
- c) sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, l'incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'art. 228 c.5 del D.lgs. 267/2000 risulta non superiore all'8 per cento ovvero pari all' 6,79 per cento;
- d) il rendiconto dell'anno 2023 è stato approvato da parte del consiglio comunale nei termini previsti dalla normativa vigente.

Ed inoltre che il fondo stabile certificato nell'anno 2016 era pari ad € 76.723,52, nella costituzione del fondo variabile 2023 è stata inserita una quota pari ad € 3.835,00 ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. 13/2023;

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 2024 |
|--|-------------------|-------------------|
| Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite | 85.125,33 | 85.125,33 |
| Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO 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 | 80.696,40 | 91.098,96 |
| Fondo Straordinario 2016 | 5.388,21 | 5.388,21 |
| Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI | 0,00 | 0,00 |
| Quota di incremento valore medio pro-capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016 | | |
| 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. 79 c.3 CCNL 16.11.2022 | 171.209,94 | 181.612,50 |
| 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 | | 10.402,56 |
| 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. 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 determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 45 D.lgs 36/2023 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 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 4 del 2.02.2024 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. 235 del 25.11.2024 è stanziato negli appositi capitoli afferenti la spesa del personale:

Missione 01 – Programma 10 – Titolo 1 – Macroaggregato 101 che presentano la necessaria disponibilità per complessivi € 1.085.883,69.

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 sul capitolo di bilancio 1015001 rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 5.388,21.

Il Segretario comunale dr. Diego JOANNAS

