



Comune di BUSSOLENO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa parte normativa 2023-2025 ed economico 2023 preintesa con verbale del 30.11.2023
Periodo temporale di vigenza		Normativo triennio 2023-2025 economico Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marietta CARCIONE Componenti: Irene BARDO Luca VOTTERO Dario MORINO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - UIL FP- CISL FP – CSA RAL Firmatarie della preintesa: - CGIL FP : sig. Ernesto COLONNA - CISL FP : sig. Diego MIOR - UIL FP: sig. Renato BUA Per le RSU Sig.ra Valentina DI FILIPPO Sig.ra Emanuela LOSURDO Sig. Gian Franco MIAGLIA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di BUSSOLENO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCNL 2022: le materie di cui all'art. 7 comma 4 lett. a), b), c), d), f), g), j), m). Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo anno 2023.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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.	La presente certificazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato all'interno del P.I.A.O. con deliberazione della G.C. n. 21 del 24.07.2023

	la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? E' stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione all'interno del P.I.A.O. con delibera della Giunta Comunale n. 21 del 24.07.2023.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Si, per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – L'organismo comunale di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di Performance

Con deliberazione n. 160 del 21/12/2010 la Giunta Comunale ha provveduto all'approvazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009.

Sezione I – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo e modalità di utilizzo delle risorse

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025 è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dal 01.01.2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge. A cadenza annuale vengono definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2019 - 2022 la delegazione trattante ha disciplinato quanto segue:

Lavoro Straordinario

Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente; l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario corrispondente ad €. 9.100,00. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 dell'anno successivo.

Le risorse per il lavoro straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art.79 del CCNL 16.11.2022.

Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Utilizzo delle risorse per la politica di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e rispettano il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Indennità condizioni di lavoro

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 esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori: €. 1,70.

Al personale nominato agente contabile o sub agente addetto a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA		
fino a € 1.000,00	annui	€ 0
da € 1.001,00	fino a 6.000,00 annui	€ 1,00
oltre 6.000,00	annui	€ 1,50

Specifiche Responsabilità

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dalle EQ ai servizi indicati dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, in particolare:

- Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: l'indennità è prevista nella misura di € 300,00;
- Responsabile tributi per le responsabilità previste dalla legge: l'indennità è prevista nella misura di € 300,00;
- Responsabile Transizione Digitale – Referente Privacy – PNRR Digitale : l'indennità è prevista nella misura di € 600,00;

Indennità di servizio esterno Polizia Locale

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, in modo prevalente, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera nella misura di € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio prestato all'esterno (circa 240 gg). Per aver diritto all'indennità l'effettiva presenza complessiva giornaliera deve essere almeno pari alla metà dell'orario di lavoro previsto ovvero ordinato.

Turno

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30

Reperibilità

In applicazione di tale indennità si è fatto rimando a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e dal sistema di premialità, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia di cui alla adottata dall'Ente.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita tra i titolari di incarico di E.Q.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazioni, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dal Decreto del Sindaco che conferisce l'incarico.

Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

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

FASCE	CALCOLO QUOTE 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

Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, sono: gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006, i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30712/2018, n. 145, i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito in legge n. 556/1996, spese del giudizio. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Premi correlati alla performance

La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali, al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa, alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio, alla capacità di relazione con l'utenza.

La performance organizzativa vale il 70% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata prioritariamente con le risorse variabili. La performance individuale vale il 30% delle risorse destinate alla performance e viene finanziata con le risorse variabili.

Disciplina del premio differenziale individuale

La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari ad una (1) unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio, che abbia, comunque, conseguito la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.

In caso di parità di punteggi relative alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di parità, al più giovane di età.

Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione adottata dall'Ente.

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 Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Funzionario/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 l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessari l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.

- esperienza professionale ovvero gli anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale attuale di godimento con un peso massimale di 40 da riproporzionare tra gli aventi titolo. Per coloro che hanno solo 24 mesi di permanenza nel differenziale economico il punteggio vale zero

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60% (con attribuzione massimo di 60 punti), l'Esperienza

professionale il 40% (con attribuzione massimo di 40 punti). Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%. A parità di punteggio viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente più anziano di età.

La progressione economica è 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.

Per l'anno 2023 sono state quantificate in € 9.550,00 le risorse per l'attribuzione dei differenziali stipendiali Area Funzionari , Area Istruttori ed Area Operatori sulla base dei criteri definiti nel presente articolo.

Servizio Mensa/Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale l'Ente ha attivato il Fondo di Previdenza Complementare Perseo Sirio a favore degli appartenenti alla Polizia Locale. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente, ed in particolare la quota individuale annua di € 800,00, fermo restando la puntuale verifica degli incassi dei proventi derivanti dalla sanzioni per violazioni Codice della Strada.

Le risorse di cui al precedente comma saranno oggetto di specifico provvedimento di liquidazione da parte del Responsabile dell'Area Vigilanza.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2023 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	56.818,75
Indennità di comparto	13.678,54
Progressioni economiche 2023	9.550,00
Indennità di condizioni di lavoro art 70 bis CCNL 2018	2.860,00
Indennità di turno	4.205,00
Indennità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2018	600,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 2018	1.800,00
Indennità art. 56 quinquies	990,00
Reperibilità stato civile ed anagrafe	100,00
Performance Organizzativa	49.838,12
Performance individuale	5.271,50
Indennità per specifiche disposizioni di legge -incentivi funzioni tecniche	30.000,00
Indennità per specifiche disposizioni di legge -incentivi recupero evasione tari/imu	8.000,00
Totale	183.711,91

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto integrativo economico 2023 prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali ad una quota limitata del personale e per l'Area Funzionari, Area Istruttori ed Operatori, il contratto nella parte normativa per il triennio 2023-2025 ha definito i criteri ai fini delle progressioni all'interno delle aree.

Sezione III - illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I Risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G./ 2023 – Piano della Performance/2023), al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

*Il Segretario Comunale
Marietta Dr.ssa Carcione*

Comune di BUSSOLENO

Relazione Tecnico-Finanziaria

Sulla Preintesa in ordine alla Contrattazione Decentrata Integrativa anno 2023

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2023 (solo parte economica) e di attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Essa è limitata alle materia trattate nel contratto integrativo ed è articolata seguendo l'indice riportato nella circolare RGS n. 25 del 19.07.2012.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Costituzione del fondo – Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'area finanziaria e tributi n. 412 del 28.11.2023.

Per la costituzione si è tenuto conto di quanto disposto dal CCNL del 21/05/2018 e dal CCNL del 16/11/2022 in particolare:

dall'art. 67 comma 1 "Fondo risorse decentrate: costituzione" che recita:

1. *A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.*

2. *L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:*

a) *di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;*

b) *di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;*

c) *dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura intera in ragione d'anno;*

d) *di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;*

e) *degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile del Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio*

l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale. Sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,20% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

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

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

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;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

dall'art.79 comma 1

lettera b) 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.

lettera d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale 98 quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

dall'art.79 comma 3

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

Il personale in servizio alla data del 31.12.2015 da computare al fine del calcolo di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) è pari a n. 31 unità di personale (83,20 x 31) € 2.579,20.

Il personale in servizio alla data del 31.12.2018 da computare al fine del calcolo di cui all'art. 79, comma 1, è pari a n. 31 unità di personale (84,50 x 31) € 2.619,50.

Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato anni precedenti € 4.975,30.

Differenziale PEO sul personale in essere al 01.03.2018 € 2.470,14

Differenziale PEO sul personale in essere al 01.01.2021 € 2.548,39

Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico del bilancio al 01.04.2023 € 3.374,67

La parte variabile del Fondo Risorse decentrate è costituita per il 2023:

- Integrazione 1,025 % MS 1997	€ 8.728,66
- Incentivi funzioni tecniche	€ 30.000,00
- Risorse recupero evasione	€ 8.000,00
- Incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2018 – anno 2021 recupero una tantum	€ 5.239,00
- incremento 0,22% monte salari 2018 anno 2023	€ 1.462,00
- incremento 0,22% monte salari 2018 una tantum 2022	€ 1.462,00

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 128.140,25
Risorse variabili	€ 55.571,66
Residui anni precedenti	-----
Totale	€ 183.711,91

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

Descrizione	Importo
RISORSE STORICHE SOGGETTE AL LIMITE	
Importo unico consolidato anno 2017 – ART.67 comma 1 CCNL 2016-2018	€ 109.573,05
INCREMENTI STABILI SOGGETTE AL LIMITE	
Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato anni precedenti – ART.67 comma 2 lettera c)	€ 4.975,30
INCREMENTI NON SOGGETTI AL LIMITE	
Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 dal 2019 – ART.67 comma 2 lettera a)	€ 2.579,20
Differenziale progressioni economiche – ART.67 comma 2 lettera b)	€ 2.470,14
Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 anno 2023	€ 2.619,50
Differenziale PEO personale in servizio alla data del 01.01.2021	€ 2.548,39
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 al 01.04.2023	€ 3.374,67
Totale risorse stabili	€ 128.140,25
di cui soggette a limiti	€ 114.548,35

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL ¼/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	€ ----
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ ----
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	€ ----
CCNL 21/05/2018 art.67 c.2 lettera a)	€ 2.579,20
CCNL 21/05/2018 art.67 c.2 lettera b) Integrazione per aumenti contrattuali personale beneficiario di peo	€ 2.470,14
CCNL 21/05/2018 art.67 c.2 lettera c)	€ 4.975,30
CCNL 16.11.2022 art.79 c.1 lettera b)	€ 2.619,50
CCNL 16.11.2022 art.79 c.1 lettera d)	€ 2.548,39

CCNL 16.11.2022 art.79 c.1-bis	€ 3.374,67
--------------------------------	------------

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, ossia quelle risorse che non presentano caratteristiche di certezza per gli anni successivi, sono così dettagliate:

Descrizione	Importo
Art.67 c.4 CCNL 2016/2018 economie fondo straordinario anno precedente	€ 680,00
Art. 67 c.4 CCNL 2016/2018 1,025% monte salari 1997	€ 8.728,66
Art 67 c.3 lettera c) Incentivi funzioni tecniche	€ 30.000,00
Art 67 c.3 lettera c) Incentivi funzioni tecniche, recupero evasione tributaria TARI/IMU	€ 8.000,00
Art.79 comma1 lettera b) Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 – anno 2021 recupero una tantum	€ 5.239,00
Art.79 comma 3 – Incremento 0,22% monte salari anno 2018 anno 2023	€ 1.462,00
Art.79 comma 3 – Incremento 0,22% monte salari anno 2018 una tantum 2022	€ 1.462,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	€ ----
CCNL 31/3/1999 articolo 7	€ ----
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione	€ ----

proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	€ ----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 128.140,25
Risorse variabili	€ 55.571,66
Residui anni precedenti	€ ---
Totale	€ 183.711,91

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 22.758,65 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 13.678,54
Progressioni orizzontali	€ 56.818,75
Differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1 al 01.04.2023	€ 3.374,67
Incentivi funzioni tecniche	€ 30.000,00
Incentivi recupero evasione tributaria TARI/IMU	€ 8.000,00
Totale	€ 111.871,96

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 75.214,62 così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 70-bis c.2 CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro: rischio, disagio, maneggio valori	€ 2.860,00
Nuove progressioni 2023	€ 9.550,00
Indennità di turno	€ 4.205,00
Art. 70 – quinquies c.1 CCNL, indennità per specifiche responsabilità	€ 600,00
Art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018	€ 1.800,00
Indennità art. 56 quinquies	€ 990,00
Reperibilità stato civile e cimitero	€ 100,00

Art.68 c.2 lettera A) del CCNL 2016/2018	€ 49.838,12
Art.68 c.2 lettera B) del CCNL 2016/2018	€ 5.271,50
Totale	€ 75.214,62

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 108.497,29
Somme regolate dal contratto	€ 75.214,62
Destinazioni ancora da regolare	=====
Totale	€183.711,91

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente .

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

a.attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili considerate ammontano a € 128.140,25 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità condizioni lavoro, indennità di turno, indennità specifiche responsabilità, indennità esterna vigilanza, reperibilità anagrafe) ammontano a € 81.052,29. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

L'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione adottata dall'Ente.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016

Descrizione	Anno 2016	Anno 2023
Risorse stabili soggette al limite	109.573,05	114.548,35
Risorse stabili non soggette al limite		13.591,90
Risorse variabili soggette al limite	13.703,96	8.728.66

Risorse variabili non soggette al limite	36.000,00	46.843,00
Residui anni precedenti	0	0
Totale	159.277,01	183.711,91
Posizioni organizzative e risultato	73.977,00	73.125,00
Fondo straordinario	9.100,00	9.100,00
TOTALE FONDO SALARIO ACCESSORIO		
Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo al fine del rispetto del tetto massimo 2016	206.318,01	205.502,01

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.

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazioni dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondono alla somma da una parte delle voci di retribuzione e dall'altra delle voci del fondo.

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

Come desunto dal sistema contabile utilizzato ed in relazione alla consistenza finale del fondo 2016 gli istituti contrattuali afferenti l'annualità 2023 rientrano comunque nel totale del fondo complessivo 2016.

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

In conclusione l'importo complessivo del fondo è coperto da mezzi ordinari di bilancio e risulta impegnato in parte sui capitoli degli stipendi per le progressioni orizzontali e indennità di comparto, in parte sul capitolo Fondo per il miglioramento efficienza servizi, e per gli incentivi tecnici sulle singole opere.

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di Revisione per l'ottenimento della certificazione prevista dalle disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio.

Il Responsabile del servizio finanziario

Dr.ssa Irene BARDO