

COMUNE DI SALE MARASINO
Provincia di BRESCIA

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2022**

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

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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 CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO | | 23/12/2021 | |
| Periodo temporale del CCI | | Triennio 2021/2023 | |
| Data di sottoscrizione dell'ipotesi di intesa - parte economica anno 2022 | | 10/11/2022 | |
| Periodo temporale di vigenza | | 01/01/2022 - 31/12/2022 | |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica:</p> <p>SEGRETARIO COMUNALE Dott. Luigi Fadda Responsabile dell'Area Amministrativa Generale, Zanotti Loretta Responsabile dell'Area Economica Finanziaria, Ing. Pasinetti Claudio Responsabile dell'Area Tecnica</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CISL nella persona del sindacalista Sig. Turra Alberto</p> <p>CGIL nella persona del sindacalista Sig. Giorgio Cotticometti</p> <p>RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL nella persona della Dott.ssa Vavassori Silvia</p> | |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo risorse decentrate anno 2022 - Disposizioni Generali (Titolo I); • Criteri per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria (Titolo II, Capo I art. 8); • Criteri per la corresponsione di compensi per la produttività e alle performance organizzative ed individuali (Titolo II, Capo II - artt. da 9 a 12) • Disciplina delle indennità (Titolo II, Capo III, IV E V - artt. da 13 a 23) • Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro (Titolo III) | |
| Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore del Conto cui sarà inviata questa relazione. | |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | | |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? | Si precisa che il Piano della performance dell'anno 2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 28/03/2022 e che la liquidazione della produttività avverrà in base al sistema di valutazione ed al raggiungimento degli obiettivi per ogni lavoratore come individuati nel Piano degli obiettivi allegato al piano delle performance. |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? | Si |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? | <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti in capo agli enti locali nell'ambito della sezione Trasparenza, valutazione e merito creata sul sito istituzionale del Comune.</p> | |

| | | |
|------------------------|--|---|
| | | <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OCV (Organismo Comunale di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Al punto 1 del Piano delle performance anno 2022/2024 e Piano degli obiettivi anno 2022 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 28/03/2022 si menziona il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con Delibera di Giunta comunale n. 28 del 07/03/2018 che prevede che vi sia una Relazione consuntiva sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, predisposta dall' OIV (Organo Indipendente di Valutazione), trasmessa al Sindaco di norma entro il 30 aprile dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento.</p> |
| Eventuali osservazioni | | |

1.2 - 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 dall'ipotesi di contratto integrativo

Con riferimento al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2021/2023 siglata in data 23/12/2021 e valevole per gli anni 2021-2022-2023 si riportano gli articoli relativi alle progressioni, alle performance ed alle indennità previste così come modificate dall'ipotesi di CCI per la parte economica per l'anno 2022 siglata il 10/11/2022 prot. 13481:

I.2.1 - TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art.5 - Quantificazione delle risorse

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali e sopravvenute modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 6 - Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- A. premi correlati alla performance organizzativa;
- B. premi correlati alla performance individuale;
- C. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- D. indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- E. specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67, comma 3, lettere a) e e) del CCNL;
- F. progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità stabilite.

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui-dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi disponibili, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente atto.

Per gli anni 2022-2023 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del Fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa

delibera della Giunta Comunale che approvi gli indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei Revisori.

Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

Per l'anno 2021 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione

Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella prima posizione economica di passaggio. Dalla seconda posizione economica per categoria, per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di passaggio.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- a. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b. il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- c. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione;
- d. Il personale comandato o distaccato al 100% presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente accordo. A tale fine il Comune, tramite il Servizio personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e organizzativa.

Procedure selettive e criteri di valutazione

Le selezioni saranno effettuate annualmente con l'attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione della performance come definite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Ai vari fattori viene assegnato il valore sotto riportato:

| | Fattori | Peso % |
|----|---|-----------------------|
| a) | Media valutazione performance nel triennio antecedente | 70,00% (Max 70 punti) |
| b) | Esperienza maturata e competenze acquisite, sulla scorta dei seguenti sotto-criteri: Punti 26: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 punti per un massimo di 13 anni, per ogni anno di permanenza successivi ai primi 24 mesi del dipendente nella posizione economica di godimento presso l'ente a prescindere dalla data di entrata in vigore del nuovo livello economico (Es.: D7 - B8 ecc...). Punti 4: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Vengono riconosciuti punti 0,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, fino ad un massimo di 4 punti. Il punteggio relativo alle competenze acquisite sarà attribuito, previa valutazione dalla conferenza dei responsabili che sulla scorta di apposito schema analitico dovranno certificare che la singola attività formativa possa essere ritenuta utile ai fini dell'assegnazione del relativo punteggio. | 30,00% (Max 30 punti) |

In caso di parità di punteggio è accordata preferenza al soggetto che abbia maturato complessivamente il minor numero di progressioni nella categoria economica di appartenenza; in subordine, in caso di ulteriore parità, si procederà mediante sorteggio.

Per l'anno 2021 le Parti dispongono l'utilizzo di risorse utili al finanziamento di complessive n. 4 progressioni (2 unità di cat. B + 2 unità di cat. C). Per gli anni successivi, con le modalità individuate individuate in sede di contrattazione decentrata e fatta salva la riserva in favore dell'Amministrazione di verificarne la compatibilità finanziaria e programmatica in coerenza con gli indirizzi stabiliti, le Parti dichiarano di volersi impegnare a destinare risorse utili al finanziamento di complessive n. 5 progressioni (1 unità di categoria B + 3 unità di categoria C + 1 unità di categoria D).

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9 - Premi e performance

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Individuata l'entità delle risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance:

- a. una quota percentuale (65%) viene destinata alla corresponsione del premio correlato alla performance individuale;
- b. la somma che residua viene utilizzata per il 60% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa dell'Area di attività ed il 40% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzative dell'Ente.

Il foglio di calcolo allegato, tenuto conto del sistema di valutazione dell'Ente, viene utilizzato per la quantificazione e la distribuzione dei premi collegati alle performance.

Art.10 - Premio correlato alla performance organizzativa

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole Aree di attività, nell'anno di riferimento.

Considerato che il sistema di valutazione dell'Ente prevede che la valutazione individuale tenga conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati, il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi a ciascuna Area di attività viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Area e il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi all'Ente viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Ente.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati con riferimento agli obiettivi dell'Ente e dell'Area di attività di appartenenza.

L'eventuale somma destinata alla performance dell'Ente che dovesse residuare sarà considerata economia.

Art.11 - Premio correlato alla performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 12, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per Panno di riferimento, a seguito di eventuali e sopravvenute modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 12 - Maggiorazione del premio individuale

Al numero di dipendenti corrispondenti al 5% del totale delle unità di personale che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 11 è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Stabilita l'entità della somma disponibile allo scopo ed individuato il numero dei premi con arrotondamento all'unità inferiore, gli stessi vengono attribuiti ai dipendenti che hanno avuto i punteggi più alti nella scheda di valutazione.

In caso di parità di punteggi e di carenza di premi disponibili si procede mediante sorteggio.

Eventuali risparmi vengono considerati economie e confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 13 - Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei soggetti individuati dall'Ente.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno **annuale**.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo si applicano dal 1° gennaio 2021.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

Si stabilisce che l'indennità per attività disagiata è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità per attività disagiata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e

strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che l'indennità per attività esposta al rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

dal sistema di rilevazione presenze/assenze

dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue: ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri.: Euro 1,00 -Euro 10,00, come segue così come modificato dall'Ipotesi del CCI – parte economica 2022 siglata il 10/11/2022:

| CONDIZIONE DI LAVORO | | IMPORTO AL GIORNO |
|----------------------|--|---|
| A) | Personale esposto a rischio | euro 2,00 |
| B) | Personale esposto a disagio | euro 1,00 |
| C) | Personale con funzioni di agente contabile | C1) Euro 1,00 se la media mensile dei valori di cassa maneggiati è superiore ad euro 300 e fino ad euro 1.000 |
| | | C2) Euro 2,00 se la media mensile dei valori di cassa maneggiati è superiore ad euro 1.000 |

In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B): € 3,00/giorno;
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1): € 4,00/giorno;
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2): € 5,00/giorno.

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL)
(non applicato nell'anno 2022)

Art.16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo fino a €. 350,00 annui lordi:

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai soggetti individuati titolari di PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.17 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- b. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- c. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/ 1933);
- d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente. Per le PO provvede il Segretario comunale.

Art.18 - Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- a. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
- b. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
- c. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
- d. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.);
- e. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione;

f. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;

g. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

Il Responsabile di Area competente costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di Area competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113 del Codice dei Contratti Pubblici.

La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di Area. La quota relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

I Regolamenti comunali in materia devono essere coerenti con quanto sopra stabilito.

Art. 19 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

Le 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

a. proventi da sponsorizzazioni;

b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area.

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V - Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018 articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- all'eventuale regolamento comunale adottato in materia

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art.21 - Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.20187 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista l'erogazione di un'indennità pari ad un importo giornaliero:

| ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA | IMPORTO GIORNALIERO |
|---|----------------------------|
| a) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno | euro 1,00 |
| b) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno | euro 2,00 |
| c) Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo | euro 3,00 |

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e ciò risulti da formale disposizione preventiva.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:

- a. dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b. dalla attestazione del responsabile del servizio di PL in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello del trimestre di riferimento.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

La presente disciplina trova applicazione dal 1.1.2021.

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art. 23 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 23 - Indennità di funzione

Stante la dimensione dell'ufficio di P.L. e dell'Ente, si ritiene che l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 vada corrisposta al dipendente individuato quale Responsabile del Servizio di Polizia locale nella misura di € 700,00.

A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) 3.L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL;

Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO VI - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Le parti concordano che la contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa debba essere riservata ad un documento separato.

Le parti danno atto che l'Ente ha adottato un Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative (deliberazione della Giunta Comunale n. 148/2018).

=====

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

- *descrizione: INDENNITA' DI COMPARTO*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 5.916,26*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 33 del 22/01/2004*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: previsto per legge e conteggiato nella costituzione del fondo annuale 2022*
- *criteri di attribuzione: come stabilito per legge*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: attribuito per legge;*

- *descrizione: PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 19.243,20*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. b) del 01/04/1999*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento delle competenze del personale;*

Indennità per "ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA'"

- *descrizione: indennità per compensare ulteriori specifiche responsabilità del personale di categoria C ufficiali di stato civile*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 641,66*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. i) del 01/04/1999 integrato art. 36 del CCNL 22/01/2004 e art. 70-quinquies c.2 CCNL 2016/2018 del 21/05/2018.*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 16*
- *criteri di attribuzione: sono proporzionate in caso di rapporto part-time nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento della responsabilità assegnata;*

Indennità per "INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO"

- *descrizione: indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.100,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 14 così come modificato dall'Ipotesi CCI parte economica anno 2022 del 10/11/2022*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare le situazioni disagiate di servizio implicante il maneggio dei valori*

Indennità per "INDENNITA' VIGILI PER SERVIZIO ESTERNO"

- *descrizione: indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 72,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL art. 56-quinques del CCNL del 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 22*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare le situazioni disagiate di servizio esterno per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e ciò risulti da formale disposizione preventiva*

Indennità per MAGGIORAZIONI LAVORO STRAORDINARIO"

- *descrizione: compenso calcolato sulla differenza tra l'ora ordinaria e l'ora straordinaria*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL del 21/05/2018 art.23, comma 5, lett. B*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28 ultimo paragrafo*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare ai dipendenti che svolgono ordinariamente mansioni nella giornata di domenica la corresponsione della maggiorazione economica tra paga oraria ordinaria e straordinaria festiva*

PREGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2022

- *descrizione: PROGRESSIONI ORIZZONTALI*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.381,00*
- *Riferimento art. 8 CDI aziendale*
- *Nuovo C.C.N.L. siglato il 16/11/2022*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: riconoscimento delle competenze del personale;*

PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi di produttività individuale i cui criteri di riparto sono regolati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 03/10/2022 avente per oggetto "Avvio della procedura, linee di indirizzo ed integrazione delle risorse variabili destinate al trattamento economico accessorio 2022 personale non dirigente" con la quale sono state date le indicazioni per la costituzione per l'anno 2022 del Fondo risorse contrattazione integrativa avvenuto successivamente con determinazione del responsabile dell'area Economico, Tributaria e finanziaria n. 31 del 15/10/2022, e sono state formulate le linee guida per l'utilizzo del Fondo stesso anche per la parte relativa alla performance individuale/produttività;*
- *Importo € 17.558,55*

ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 ART. 113

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti dal nuovo Codice dei Contratti e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali. Dal 01.01.2018 non rientrano nel limite della spesa del fondo produttività.*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67 c. 3 lettera c), CCNL 21/05/2018*
- *Importo €. 15.000,00*

- *descrizione e criteri di remunerazione*: trattasi compensi spettante ai dipendenti dell'ufficio comunale Censimento per la rilevazione del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2021 che non rientrano nel limite della spesa del fondo produttività.
- *Riferimento alla norma del CCNL:1998/2001 art. 15 c. 1 lettera d); L.449/1997 art.43*
- *Importo €. 300,00 compreso di oneri riflessi (contributi e IRAP)*

c) Effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2022 nell'importo massimo di €. 2.381,00 tenendo presente che tale importo risulta ampiamente finanziato dalla parte stabile del fondo 2022 non riducendo a valori insignificanti la restante parte da destinare alla produttività;

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con determinazione del responsabile dell'area economica finanziaria n. 31 del 15/10/2022, per un totale di €. 62.912,67, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

| Composizione fondo | Importo |
|---|------------------|
| Importo unico consolidato anno 2017 art.67 c.1 CCNL 2016/2018 | 42.634,46 |
| Risorse stabili soggetti al limite art. 67 c. 2 | 49,94 |
| Risorse stabili non soggetti al limite art. 67 c.2 lettera b) | 1.024,42 |
| Incremento annuo euro 83,20 - art. 67 comma 2 lettera a) | 1.164,80 |
| Risorse variabili soggetti al limite | 4.164,16 |
| Risorse variabili NON soggette al limite artt. 67 c.3 lett. C) e E) e art. 68 c.1 | 18.133,81 |
| TOTALE | 67.171,59 |

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018) | 42.634,46 |

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità soggette a limite

| Descrizione | Importo |
|--|---------|
| RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67, c. 2, lettera c) CCNL 21/05/2018) | 49,94 |

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità soggette escluse dal limite

| Descrizione | Importo |
|---|------------------|
| Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) dichiarazione congiunta n. 5 | 1.024,42 |
| Incremento annuo euro 83,20 - art. 67 comma 2 lettera a) | 1.164,80 |
| totale | 44.873,62 |

Sezione II - Risorse variabili soggette al limite previsto art. 67 c. 3 del CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

| Descrizione | Importo |
|--|----------|
| Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lettera c) incentivo funzioni tecniche 2016/2017 | - |
| Frazione RIA anno precedente art. 67 c. 3 lettera d) | - |
| 1,2 % monte salari anno 1997: (incremento max. contrattabile | 4.164,16 |

| | |
|--|----------|
| 4.214,10) art. 67, c.3, lettera h) CCNL 21/05/2018 | |
| TOTALE | 4.164,16 |

Con particolare riferimento alle risorse art. 67, comma 3 lettera h) del CCNL 21/05/2018, tali risorse sono state confermate con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 03/10/2022.

Sezione II bis - Risorse variabili NON soggette al limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

Le risorse variabili NON soggette al limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Economie fondo straordinario confluite - (art. 67 c.3 lettera e), ccnl 21/05/2018) | 2.833,81 |
| Economia del fondo dello 0.20% del monte salari 2001 ex art. 32, comma 7 CCNL 22.01.2004 - art.68 c.1 - proveniente da parte stabile | 0 |
| Specifiche disposizioni di legge art. 67 c.3 lettera c) incentivo funzioni tecniche d-lgs.50/2016 | 15.000,00 |
| Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001) | 300,00 |
| TOTALE | 18.133,81 |

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

A partire dal 1 gennaio 2017, ai sensi della riforma del pubblico impiego D.Lgs. 75/2017, non è più richiesta la riduzione del fondo in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio. La decurtazione consolidata è pari a €. 4.258,92

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

| Totale risorse sottoposte a certificazione | Importo |
|--|------------------|
| Risorse stabili (totale della sezione I) | 44.873,62 |
| Risorse variabili soggette al limite (totale della sezione II) | 4.164,16 |
| Risorse variabili NON soggette al limite (totale della sezione II bis) | 18.133,81 |
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE | 67.171,59 |
| - decurtazione permanente | 4.258,92 |
| TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI | 62.912,67 |

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Indennità di comparto quota a carico del fondo | 5.916,26 |
| Progressioni orizzontali storiche | 19.243,20 |
| TOTALE | 25.159,46 |

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) | 1.100,00 |
| Indennità di servizio esterno agenti polizia locale (art. 56-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018) | 72,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018) per addetti servizi demografici | 641,66 |
| Progressioni economiche orizzontali | 2.381,00 |
| Compensi produttività/performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018) | 17.558,55 |
| Fondo Funzioni Tecniche D.Lgs. 50/2016 (fuori dal limite del Fondo) | 15.000,00 |
| Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001) | 300,00 |
| Maggiorazioni Lavoro straordinario ... | 700,000 |
| Altro... | |
| TOTALE | 37.753,21 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

| Descrizione | Importo |
|---|-----------|
| Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I) | 25.159,46 |
| Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II) | 37.753,21 |
| Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III) | 0 |
| TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo) | 62.912,67 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di €. 25.159,46 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*
 Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri di valutazione individuale in base al sistema di valutazione in essere ed al raggiungimento degli obiettivi per ogni lavoratore che sono individuati nel Piano della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 28/03/2022).

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2022 nell'importo massimo di €. 2.381,00 (come da nuovi importi tabellari siglati il 16/11/2022 nel nuovo C.C.N.L.) tenendo presente che tale importo risulta ampiamente finanziato dalla parte stabile del fondo 2022 non riducendo a valori insignificanti la restante parte da destinare alla produttività.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c.2 del D.Lgs. 75/2017

Ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, deve in ogni caso avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs, n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE -ART. 23 COMMA 2 DE D.LGS. 75/2017

| <u>PERSONALE NON DIRIGENTE</u> | ANNO 2016 | ANNO 2022 |
|--|------------------|------------------|
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE | 56.577,65 | 67.171,59 |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 | - 4.258,92 | - 4.258,92 |
| | 52.318,73 | 62.912,67 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE | - 9.729,09 | - 20.323,03 |
| RETRIBUZIONI DI P.O E RISULTATO | 26.250,00 | 26.250,00 |
| FONDO STRAORDINARIO | 9.240,00 | 9.240,00 |
| TOTALE | 78.079,64 | 78.079,64 |

SEGRETARIO COMUNALE

| ANNO 2016 | ANNO 2022* |
|------------------|-------------------|
|------------------|-------------------|

| | | |
|---|-----------|----------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 5.194,28 | 2.177,28 |
| INDENNITA' DI RISULTATO | 2.946,59 | 1.791,84 |
| Art. 41 c. 4 ccnl 98-01 - Magg. Reggenza pos dirig o PO | 3.873,05 | - |
| Art. 41 c. 5 ccnl 98-01 - Galleggiamento funz dirig o PO+ quota consorzio 25% | - | 454,51 |
| Art. 45 ccnl 98-01 - Retribuzione agg. Sedi convenzionate | 2.266,83 | 544,32 |
| Art. 44 ccnl 98-01 - Comp agg funzioni Direttore Generale | - | - |
| TOTALE | 14.280,75 | 4.967,95 |

| | | |
|---|------------------|------------------|
| LIMITE COMPLESSIVO ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017 | 92.360,39 | 83.047,59 |
|---|------------------|------------------|

| | | |
|------------------------|------------|-------------------|
| DIFFERENZA (2021-2016) | - 9.312,80 | LIMITE RISPETTATO |
|------------------------|------------|-------------------|

* al netto quote non soggette a limite e incrementi contrattuali CCNL Segretario (art. 11 D.L. 135/2018)

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E II bis)

| Costituzione fondo | Fondo anno 2022 | Fondo anno 2016 | Differenza |
|--|-----------------|-----------------|-------------|
| RISORSE Fisse con carattere di certezza e stabilità' | | | |
| Risorse storiche | | | |
| Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004) | | 30.349,47 | - 30.349,47 |
| incremento fondi ai sensi dell'art- 32, comma7, CCNL 22/01/2004 | | 873,71 | -873,71 |
| Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018) | 42.634,46 | | 42.634,46 |
| Incrementi contrattuali | | | |
| art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004 | | 5.394,46 | -5.394,46 |
| art. 4, c. 1 e 2, CCNL 9/05/2006 | | 1.997,52 | -1.997,52 |
| art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008 | | 2.318,18 | -2.318,18 |
| Incremento €. 83.20 - art. 67 c. 2 lett.a) | 1.164,80 | | 1.164,80 |
| DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (per progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera B) ESCLUSE DAL LIMITE come da dichiarazione congiunta n. 5 | 1.024,42 | | 1.024,42 |
| Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | | | |
| RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001) | 49,94 | 180,11 | -130,17 |
| Integrazioni per incremento dotazione organica (art. | | | |

| | | | |
|---|------------------------|------------------------|-------------------|
| 15, comma 5, CCNL 1/04/1999) | | | |
| Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09) | | | |
| Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999) | | | |
| Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999) | | 1.521,01 | -1.521,01 |
| Consolidamento della decurtazione del fondo operata negli anni precedenti divenuta permanente a partire dall'anno 2015, ai sensi dell'art. 1 comma 456 della L. n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) | -4.258,92 | -4.258,92 | 0,00 |
| Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità | | | |
| TOTALE | 40.614,70 | 38.375,54 | 2.239,16 |
| - DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (per progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera B) ESCLUSE DAL LIMITE come da dichiarazione congiunta n. 5 | -1.024,42 | | |
| -Incremento €. 83.20 - art. 67 c. 2 lett.a) ESCLUSE DAL LIMITE | -1.164,80 | | |
| TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE | 38.425,48 | 38.375,54 | 49,94 |
| Costituzione fondo | Fondo anno 2022 | Fondo anno 2016 | Differenza |
| RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE | | | |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001) | | | |
| RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) | | | |
| INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018) | 4.164,16 | 4.214,10 | -49,94 |
| MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) | | | |
| PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018) | | | |
| COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018) | | | |
| CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018) | | | 0,00 |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001) | | | |
| Totale risorse variabili soggette al limite | | | |
| TOTALE | 4.164,16 | 4.214,10 | -49,94 |
| RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE | | | |
| Economie Fondo anno precedente (Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018) solo da parte stabile | 0 | 0,10 | 0.10 |
| Economie Fondo Straordinario confluite (Art. 67, c.3 lett.e) CCNL 21/05/2018) | | | |

| | | | |
|--|------------------|-----------------|-----------------|
| | 2.833,81 | 4.728,09 | -1.895,28 |
| Quote per la progettazione (Art. 15, c. 1 Lett. K) CCNL 1998/2001; Art. 92, cc. 5-6, D.Lgs. 163/2006) ante codice dei contratti D.Lgs. 50/2016 | 0,00 | 5.000,00 | -5.000,00 |
| Incentivi per funzioni tecniche (Art. 67, c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 , c. 1 Lett. K) D.Lgs. 50/2016 | 15.000,00 | 0 | 15.000,00 |
| Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001) | 300,00 | 0 | 300,00 |
| Totale risorse variabili NON soggette al limite | | | |
| TOTALE | 18.133,81 | 9.729,09 | 8.404,72 |

| RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE | | | |
|---|------------------|------------------|-------------|
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 38.425,48 | 38.375,54 | 49,94 |
| Risorse variabili soggette al limite | 4.164,16 | 4.214,10 | -49,94 |
| | | | |
| Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione | | | |
| TOTALE | 42.589,64 | 42.589,64 | 0,00 |

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

| Programmazione di utilizzo del fondo | Fondo anno 2022 | Fondo anno 2016 | Differenza |
|--|------------------|------------------|-----------------|
| DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | | | |
| Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) | 5.916,26 | 5.822,06 | 94,20 |
| Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) | 19.243,20 | 17.793,51 | 1.449,69 |
| Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999) | | | |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) | | | |
| Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001) | | | |
| Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999) | | | |
| Altro..... | | | |
| Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | | | |
| TOTALE | 25.159,46 | 23.615,57 | 1.543,89 |
| DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | | | |
| Progressioni orizzontali anno 2022 (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) | 2.381,00 | 0,00 | 2.381,00 |
| Indennità di disagio ecc. (art. 17, lett. d) e) CCNL 1/04/1999) e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 | 1.100,00 | 1.600,00 | -500,00 |
| Maggiorazioni lavoro straordinario | 700,00 | 0,00 | 700,00 |
| Indennità di rischio (art. 37, CCNL 14/09/2000) incrementato art. 41 del CCNL 22/01/2004 e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 | 0,00 | 360,00 | -360,00 |

| | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018) | 0,00 | 3.500,00 | -3.500,00 |
| Indennità particolari responsabilità addetti servizi demografici, (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018) | 641,66 | 600,00 | 41,66 |
| Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000) | | | |
| Indennità di servizio esterno personale vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 21/005/2018) | 72,00 | 0 | 72,00 |
| Compensi produttività individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018) | 17.558,55 | 16.769,45 | 789,10 |
| Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999) | | | |
| Incentivi per la progettazione interna ex art. 92 d.lgs. 163/06 - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lettera c) | 0,00 | 5.000,00 | -5.000,00 |
| Fondo Funzioni Tecniche D.Lgs. 50/2016 - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lettera c) | 15.000,00 | 0,00 | 15.000,00 |
| Compensi ISTAT (art.43 L. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001) | 300,00 | | 300,00 |
| Altro..... | | | |
| Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | | | |
| TOTALE | 37.753,21 | 27.829,45 | 9.923,76 |
| (eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE | | | |
| Risorse ancora da contrattare | | | |
| Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004) | | | |
| Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare | | | |
| TOTALE | | | |
| DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE | | | |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 25.159,46 | 23.615,57 | 1.543,89 |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 37.753,21 | 27.829,45 | 9.923,76 |
| (eventuali) destinazioni ancora da regolare | | | |
| Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione (comprensivo di parte non soggetta a limite) | | | |
| TOTALE | 62.912,67 | 51.445,02 | 11.467,65 |

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

I dati riportati nei moduli II e III che precedono consentono di dimostrare come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità, non risultano superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di

certezza e stabilità. Il loro utilizzo, verificato a consuntivo, non eccede i vincoli di destinazione prescritti. Le destinazioni contrattate in sede locale rispettano quindi i "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto insiemi stabiliti dalla contrattazione nazionale.

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" €. 2.833,81 destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile non soggetta al limite previsto dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 75/2017, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

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

Il fondo per l'ammontare complessivo di euro 62.912,67 trova copertura, nei seguenti capitoli:

- 10180103 - 1 "Competenze accessorie al personale dipendente" per indennità varie, per la produttività e maggiorazioni straordinarie;
- incentivi di funzioni tecniche (nuovo codice degli appalti D.Lgs. n. 50/2016) previsti direttamente nei capitoli di spesa delle singole opere, comprensivi di oneri previdenziali e IRAP a carico dell'ente e giro contabile al capitolo 10160104-1 "Competenze relative ad incentivi per la progettazione" oltre a oneri e IRAP";
- Compenso ISTAT comprensivo di oneri riflessi e IRAP a carico dell'Ente da corrispondere nei confronti del personale appartenente all'Ufficio Comunale di Censimento relativamente al compenso fisso, al compenso variabile e del rimborso spese per la partecipazione al Corso obbligatorio di formazione previsti direttamente ai Capitoli: 10180104/1 "Compensi per censimento a personale dipendente", 10180102/1 "Oneri previdenziali competenze per censimento", 10180105/1 "Irap Competenze da Censimento";
- quota di indennità di comparto e progressioni economiche stanziati nei capitoli di bilancio sotto riportati a denominazione: "Stipendi e altri assegni fissi al personale"
10160101-1, 10120101-1, 10130101-1, 10310101-1, 10170101-1, 10140101-1.

Sale Marasino, 28/11/2022

Segretario Dr. Fadda Luigi

_____ firmato _____

Responsabile Area Finanziaria Zanotti Loretta

_____ firmato _____

delegato RSU Dr.ssa Vavassori Silvia

_____ firmato _____