

Comune di Grosseto

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo contratto collettivo integrativo	6.10.2022
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Luca Canessa – Presidente Nazario Festeggiato - Componente Felice Carullo - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Roberto Cassai Signor Andrea Santini Signor Marco Passeti Signor Igor Galli Signora Roberta Garosi Signor Fabio Buglieri Signora Patrizia Pieri Signora Elisabetta Sforzi Signora Lucia Sani Signor Stefano Santini Signora Francesca Pettini Signora Antonella Giuliarini</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL signor Salvatore Gallotta SIND. CISL FP signora Simona Piccini SIND. UIL FPL signor Sergio Sacchetti</p>

		Personale non dirigente del Comune di Grosseto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali e di rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Giunta Comunale ha adottato il PEG provvisorio con deliberazione n. 552 del 30.12.2021 e successivamente con deliberazione n. 87 del 24.3.2022 ha adottato il PEG 2022/2024
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con delibera della Giunta Comunale n. 53 del 1.3.2022 e l'Amministrazione, ai sensi del D. Lgs 33/2013, sta procedendo alla pubblicazione sul sito internet, nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", degli atti obbligatori previsti dalla normativa vigente.
L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 4 del 27.4.2022. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.		
Eventuali osservazioni:		

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

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

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 1474 del 24.6.2022, il Funzionario Responsabile Servizio Coordinamento e Indirizzo ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 807.062,00, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI SPECIFICAMENTE CONTRATTATE NEL CCDI DELL'ANNO (ART. 68 COMMA 1 CCNL 21.5.2018) € 45.000,00

Di seguito vengono riportati i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nella categoria di cui all'accordo del 30.7.2020:

PREMESSA

L'applicazione delle progressioni orizzontali dopo il CCNL 21 maggio 2018

L'articolo 16 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018 ridisegna la disciplina delle progressioni economiche nella categoria collegandone l'attribuzione "alle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto" e, eventualmente, ad altri due fattori con peso minoritario: "l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento" e "le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi" Sono poi confermati i principi cardine delle progressioni economiche: esse sono riconosciute, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili (e in particolare, sulla capienza della parte stabile del Fondo), in modo selettivo e a una quota limitata di dipendenti.

Articolo 1 –Requisiti soggettivi per poter partecipare alla selezione

I requisiti soggettivi per la partecipazione alla selezione per la progressione economica sono individuati come segue:

essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione del personale in aspettativa per incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000 o per incarichi di cui all'art. 90 del TUEL;

- 1. anzianità di almeno 2 anni nella posizione economica di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni;*
- 2. non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;*

3. aver prestato servizio alle dipendenze dell'Ente per almeno 24 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri enti, fermo restando il requisito minimo di 24 mesi prestati nell'Ente, è possibile valutare una sola annualità prestata all'esterno, equiparando la relativa valutazione della performance individuale al sistema in essere nell'Ente.

L'attribuzione di nuove P.E.O. deve avvenire, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre dell'anno in cui viene approvato il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con decorrenza dalla data indicata nel presente accordo.

Articolo 2 – Criteri

L'attribuzione delle progressioni si basa sui seguenti criteri:

valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento relativa alla sola performance individuale: 70%;

esperienza maturata nel profilo di attuale assegnazione, da intendersi come attività svolta nel triennio: 10%;

presenza di attività formative certificate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite: 20%.

Articolo 3 - Assegnazione

Nell'ottica di responsabilizzare ulteriormente i dirigenti nel processo di valutazione annuale del personale assegnato, l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle categorie viene effettuata sulla base di graduatorie di Settore.

I dirigenti provvedono ed effettuano la valutazione dell'esperienza maturata nel triennio dal proprio personale sulla base delle attività svolte attribuendo due punti per ogni esperienza maturata ogni anno nelle categorie di seguito elencate fino ad un massimo di 10 punti:

1. partecipazione a gruppi di lavoro,
2. attività di coordinamento di personale,
3. titolarità di obiettivi/attività specifiche,
4. responsabilità di istruttoria di procedimenti ai sensi della L.241/1990,
5. responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse,
6. attività che implicano relazioni con gli organi di governo,
7. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione,
8. attività che implicano un elevato livello di autonomia operativa,
9. attività che implicano discrezionalità tecnica e/o amministrativa,
10. partecipazione a commissioni di gara in qualità di componente,
11. attività specialistiche ad elevato grado di esposizione personale,
12. attività consulenziale,
13. elaborazione di pareri,
14. attività che implicano rapporti con interlocutori esterni anche al settore di appartenenza,
15. attività di natura comunicativa, informativa, di confronto con l'esterno,
16. elaborazione proposte di carattere organizzativo,
17. elaborazione di proposte di carattere semplificativo,
18. elaborazione proposte di razionalizzazione di processi e/o attività,
19. presenza di attività eterogenee all'interno delle proprie competenze,
20. aver acquisito competenze diverse nell'ambito del Settore/Servizio di appartenenza

Il Servizio Reclutamento e Formazione procede alla valutazione delle attività formative per ogni dipendente attribuendo punti 3,3 per ogni attività di formazione conclusasi con accertamento finale delle competenze

Il Servizio Programmazione, gestione e controllo della spesa calcola, per ogni dipendente, il punteggio medio relativo alla sola performance individuale del triennio precedente rapportato in 70/100.

In caso di mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio tale da non consentire la misurazione della performance individuale, a causa malattia, infortunio, maternità/paternità, ecc., l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente. Nel caso di personale in aspettativa sindacale o per mandato politico sarà valutato l'ultimo triennio utile di lavoro svolto.

Sulla base delle valutazioni delle attività trasmesse dai dirigenti e dei titoli formativi trasmesse dal Servizio Reclutamento e Formazione, il Servizio Programmazione, gestione e controllo della spesa procede alla composizione di graduatorie suddivise per Settore e per categorie.

Per ogni Settore vengono elaborate graduatorie distinte per categoria e ordinate con punteggi decrescenti.

A parità di punteggio complessivo, la progressione viene attribuita al dipendente inquadrato nella posizione economica più bassa, in caso di ulteriore parità prevale colei/colui che ha la maggiore anzianità nella categoria economica. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica. L'attribuzione delle somme per le progressioni ad ogni settore viene effettuata ripartendo le risorse destinate alle progressioni economiche dalla contrattazione integrativa sulla base dei dipendenti assegnati e della loro categoria di appartenenza.

Qualora nell'assegnazione delle progressioni economiche si verificassero economie all'interno dei settori le somme dovranno essere utilizzate all'interno dello stesso settore per attribuire ulteriori progressioni a partire dalla categoria più bassa e poi a salire (es: prima una alla categoria B, poi una alla cat. C...), le somme che dovessero ulteriormente residuare andranno in avanzo e saranno utilizzate per le progressioni economiche nell'anno successivo, in deroga alle percentuali previste ma comunque nei limiti di cui alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15/2019.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

2. INDENNITÀ DI TURNO (ART. 68 COMMA 2 LETT. D CCNL 21.5.2018) € 178.000,00

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 COMMA 2 LETT. C CCNL 2018) (MANEGGIO VALORI, ATTIVITÀ DISAGIATE E ESPOSTE A RISCHI) 2.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - 1,20 € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - 1,30 € al giorno

4. Al personale cui nel Provvedimento Quadro sia affidata la responsabilità del maneggio valori e che sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta l'indennità di cui al comma 1. Tale indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 3.000,00	1,00
da € 3.001,00	2,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla già menzionata indennità dovrà essere effettuata dal Dirigente nell'ambito del Provvedimento Quadro.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente che provvede ad effettuare la liquidazione con disposizione dirigenziale.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

4. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 68 COMMA 2 LETT. D CCNL 21.5.2018) € 90.000,00

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

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

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

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

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

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

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

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

5. INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68, C. 2, LETT E CCNL 21.5.2018 EX ART. 17, C. 2, LETT F. CCNL 01/04/99) € 89.100,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2021/2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

Art. 8 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
E	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
F	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
G	Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo
H	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
I	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
L	Responsabilità di elaborazione di pareri anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere
M	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
N	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
O	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.)
P	Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc.)
Q	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
R	Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa
S	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	da 1.000,00 a 1.500,00
da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.000,00
oltre 7 fattispecie di responsabilità	da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

8. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 3 compete al dirigente di riferimento.

9. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

6. Indennità di funzione (Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018 e art. 56 sexies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 24.400,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

Art. 10 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, connesse al grado rivestito.

2. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
E	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
F	Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione: funzioni di Ufficiale di P.G. al personale inquadrato in categoria C
G	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

H	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni (anche al Settore di appartenenza), di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
I	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, trasparenza, educazione stradale e così via)
L	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

3. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	da 1.000,00 a 1.500,00
da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.000,00
oltre 7 fattispecie di responsabilità	da 2.001,00 a 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati al comma 3 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La spettanza, intera o parziale, è valutata dal dirigente a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio funzioni. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

6. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo dal dirigente di riferimento previa verifica sul grado di effettivo esercizio delle responsabilità conferite e dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

7. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 2 compete al dirigente di riferimento.

8. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, formalmente nell'ambito del provvedimento quadro, nel quale devono essere specificate le funzioni e i compiti assegnati. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies

Art. 56 sexies CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

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

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; 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; 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;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

7. SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68, C. 2, LETT E CCNL 21.5.2018 EX ART. 17, C. 2, LETT I. CCNL 01/04/99) € 12.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2021/2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

Art. 9 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12.

3. L'indennità fino a € € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. Il Dirigente di riferimento provvederà, nell'ambito del Provvedimento Quadro, ad individuare il personale avente diritto alla predetta indennità.

La liquidazione dovrà essere fatta a consuntivo dal Dirigente e dovrà essere attribuita sulla base del periodo di servizio prestato. La spettanza, intera o parziale, è valutata e liquidata dal dirigente di riferimento, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata. Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

8. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 68 COMMA 2 LETT. F CCNL 21.5.2018 E ART. 56 QUINQUIES CCNL 21.5.2018) (VIGILANZA) € 45.000,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di servizio esterno:

Art. 11 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi:
 - attività di vigilanza nei quartieri (vigile di prossimità, edilizia, commercio, annona) € 2,00
 - attività di pronto intervento, nos, infortunistica, polizia giudiziaria € 3,00
1. Il Dirigente della Polizia Municipale provvederà ad individuare il personale avente diritto alla predetta indennità nell'ambito del Provvedimento Quadro.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata con Determinazione Dirigenziale dal Dirigente della Polizia Municipale.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

9. MAGGIORAZIONE PER IL PERSONALE CHE PRESTA ATTIVITÀ LAVORATIVA NEL GIORNO DESTINATO AL RIPOSO SETTIMANALE (ART. 68 COMMA 2 LETT. D CCNL 21.5.2018 E ART.24, COMMA 1 CCNL 14.9.2000) € 2.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

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

10. PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA (ART. 68, C. 2, LETT A E LETT B CCNL 22.5.2018) € 451.087,53

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale e collettiva:

Art. 15 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi previsti nel PEG e risultanti nella scheda di valutazione del dipendente secondo il regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance.

Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente, utilizzando la scheda di valutazione prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa nel caso in cui abbiano reso una effettiva attività lavorativa per almeno 60 giorni, nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, o di 72 giorni se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni.
3. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, tenendo conto della categoria di appartenenza, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 40% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 2% del personale partecipante al premio della performance individuale.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.
10. La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è attribuita sulla base di quanto stabilito nel regolamento sulla misurazione e valutazione della performance.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati precisati ulteriori criteri per la distribuzione della performance individuale:

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa, avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance.
2. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione della performance sono attribuite ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo i seguenti parametri:

Categoria A e B1:1	Categoria B3: 1,06	Categoria C1: 1,13	Categoria D1: 1,23	Categoria D3: 1,41
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Art. 4 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La maggiorazione minima del 30% prevista dall'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 2% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.
2. Ai fini del corretto calcolo della maggiorazione del premio individuali le parti danno atto che:
 - a) viene determinato preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;
 - b) il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto al comma precedente;
 - c) la distribuzione alla quota limitata del personale definita sempre nel comma precedente, che riceverà la maggiorazione stabilita;
 - d) in caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:
 - non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
 - dell'anzianità di servizio presso il Comune.

Riferimenti normativi / contrattuali:

Art. 68 comma 2 lett. A e lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

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

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

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

Parere Aran 499-18A8.

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

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

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	611.000,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	224.000,00
Indennità educatori asilo nido	15.000,00
ALTRI UTILIZZI	2.062,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	852.062,00
Indennità di turno	178.000,00
Indennità condizioni di lavoro	2.000,00
Reperibilità	90.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	89.100,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	12.000,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	24.400,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	45.000,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	451.087,53
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	893.587,53
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	1.745.649,53

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le

norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

La Giunta Comunale con deliberazione 467 del 14.12.2020 ha approvato una nuova metodologia coerente con il D. Lgs 150/2009 ed il D. Lgs. 75/2017, la cui coerenza con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09 è stata verificata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.

In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

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

Nella contrattazione relativa all'anno 2022 è stato previsto di effettuare una ulteriore progressione economica nella categoria con decorrenza 10.1.2023 con gli stessi criteri attualmente in vigore e modificando i criteri soggettivi di accesso in quanto viene richiesta una anzianità nella categoria di almeno tre anni alla data di decorrenza della progressione.

Viene ripreso il testo contenuto nell'ipotesi di contratto per il quale si richiede il parere:

Art. 3 – Modifica criteri progressioni economiche disciplinate dal CCI 30.7.2020

1. Il punto 2 articolo 1 dell'allegato "A" all'accordo del 30.7.2020 è modificato come di seguito indicato: *"anzianità di almeno 3 anni nella posizione economica di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni"*.

Le parti concordano inoltre, nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate del personale del comparto e nel rispetto delle norme vigenti per la sua costituzione e per la sua ripartizione, di attribuire una ulteriore progressione economica con decorrenza 10.1.2023 al 50% del personale avente diritto, impegnandosi fin da ora a prevederne le necessarie risorse al momento della contrattazione integrativa in materia di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo, come stabilito dall'articolo 7 comma 4, lettera a), CCNL 21.5.2018.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche di cui sopra sono quelli disciplinati nell'allegato "A" del CCI del 30.7.2022 come modificati dall'articolo 3 del presente accordo.

In particolare nella disciplina delle progressioni economiche nella categoria sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

E' stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 successivamente integrato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 200 del 30.5.2022 e successivamente aggiornato con deliberazione G.C. n. 372 del 4.10.2022.

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

La Giunta Comunale con deliberazione n. 364 del 27.9.2022 ha fornito i propri indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica ed ha stabilito di incrementare, ai sensi dell'articolo 67 comma 2, lettera g), la parte stabile del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente fino ad un importo massimo di 35.000,00 attraverso la riduzione permanente, di pari importo, delle somme destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale.

Tale riduzione permanente delle somme destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale è motivata dall'incremento del numero dei dipendenti a seguito delle assunzioni degli anni 2020 e 2021 nonché dai seguenti risparmi rilevati sul fondo per gli straordinari negli ultimi anni: nell'anno 2018 sono residuati euro 68.252, nell'anno 2019 euro 55.800, nell'anno 2020 euro 92.422 e nell'anno 2021 43.693 (nell'anno 2021 sono stati pagati a carico del fondo anche euro 57.640 per le consultazioni amministrative per l'elezione del Sindaco ed il rinnovo del Consiglio Comunale);

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 1474 del 24.6.2022 adottata dal Funzionario Responsabile Servizio Coordinamento e Organizzazione;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	2.424.051,84
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	80.061,02
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	33.685,75
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	30.000,00
Totale incrementi stabili (a)	143.746,77
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	2.567.798,61
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	24.746,96
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	40.268,80
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	65.015,76
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	2.632.814,37

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	2.835,85
Totale voci variabili sottoposte al limite	2.835,85
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	43.693,42
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	43.693,42
TOTALE RISORSE VARIABILI	46.529,27

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	148.593,67
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	400.000,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	230.293,31
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	48.839,75
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	103.138,05
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	930.864,78

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	

Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	2.829,33
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	2.829,33

TOTALE DECURTAZIONI	933.694,11
----------------------------	-------------------

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

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

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a € 230.293,31.

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

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

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite dell'anno 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 48.839,75

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 1.606.940,35 e che le risorse complessive destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario ammontavano ad euro 241.652,12 mentre per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni il fondo delle risorse decentrate è pari ad € 1.636.940,35 e quello per gli straordinari è pari ad euro 211652,12.

Pertanto, come evidenziato nel modulo II – sezione II della presente relazione, si attesta che è stato rispettato il tetto al salario accessorio previsto dall'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D. Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	2.632.814,37
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	930.864,78
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	1.701.949,59
TOTALE Risorse variabili (C)	46.529,27
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	2.829,33
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	43.699,94
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	1.745.649,53

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di a carico del fondo ammonta ad euro 224.000,00 .

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

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

Per l'anno 2022 con la determinazione dirigenziale n. 1474 del 24.6.2022 il Funzionario Responsabile Servizio Coordinamento e Indirizzo ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi

dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
	Progressioni economiche STORICHE
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	224.000,00
Indennità educatori asilo nido	15.000,00
ALTRI UTILIZZI	2.062,00
Totale utilizzo risorse stabili	807.062,00
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	807.062,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	45.000,00
Turno	178.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.000,00
Reperibilità	90.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	89.100,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	12.000,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	451.087,53

Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	45.000,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	24.400,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	938.587,53

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	807.062,00	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	938.587,53	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	1.745.649,53	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che l'indennità di comparto prevede a carico del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 ammonta ad un totale di € 224.000,00.

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 852.062,00 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 1.701.949,59.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D. Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Esecutivo dei Gestione e trasfusi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 200 del 30.5.2022 e ss.mm. e ii.), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance:

Livello	Punteggio	Indicatore	% della quota di retribuzione di risultato
Elevato	> 60	> 85,71%	100%
Buono	da 50 a 59	da 71,42% a 58,70%	Pari alla percentuale raggiunta
Sufficiente	da 40 a 49	da 57,14% a 70%	Pari alla percentuale raggiunta
Scarso	< 40	< 57,14%	0%

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	2.424.051,84	2.424.051,84	
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	80.061,02	69.656,42	10.404,60
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	33.685,75	33.685,75	
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	30.000,00		30.000,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	24.746,96	24.746,96	

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	40.268,80	40.268,80		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	2.567.798,61	2.527.394,01	40.404,60	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	2.632.814,37	2.592.409,77	40.404,60	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	2.835,85	11.094,52	-8.258,67	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	43.693,42	92.421,52	-48.728,10	
Art. 68 c. 1 Risparmi Fondo stabile anni precedenti		118.964,00	-118.964,00	
Totale risorse variabili	46.529,27	222.480,04	-175.950,77	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	230.293,31	230.293,31		
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	48.839,75	48.839,75		
Decurtazione per rispetto limite 2016	105.967,38	103.821,45	-2.145,93	
Altre decurtazioni del fondo	548.593,67	548.593,67		
Totale decurtazioni del fondo	933.694,11	931.548,18	-2.145,93	
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.632.814,37	2.592.409,77	40.404,60	
Risorse variabili	46.529,27	222.480,04	-175.950,77	
Altre decurtazioni	933.694,11	931.548,18	-2.145,93	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	1.745.649,53	1.883.341,63	-137.692,10	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	566.000,00	540.000,00	26.000,00

Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	224.000,00	226.500,00	-2.500,00
Indennità educatori asilo nido	15.000,00	15.492,00	-492,00
ALTRI UTILIZZI	2.062,00	2.062,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	807.062,00	784.054,00	23.008,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	45.000,00	75.500,00	-30.500,00
Indennità di turno	178.000,00	177.300,00	700,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.000,00	2.000,00	
Reperibilità	90.000,00	100.000,00	-10.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	89.100,00	88.500,00	600,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	12.000,00	10.000,00	2.000,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	2.000,00	2.000,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	451.087,53	571.687,63	-120.600,10
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	45.000,00	47.600,00	-2.600,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	24.400,00	24.700,00	-300,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	938.587,53	1.099.287,63	-160.700,10
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	807.062,00	784.054,00	23.008,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	938.587,53	1.099.287,63	-160.700,10
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	1.745.649,53	1.883.341,63	-137.692,10

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022/2024.

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad euro 19.241.505,55

Si attesta che la spesa del personale prevista per l'anno 2022 è pari ad 17.522.171,36.

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

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

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D. Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a 1.606.940,35 mentre per l'anno 2022 è pari ad € 1.636.940,35 in quanto sono state stabilmente ridotte di 30.000,00 le risorse destinate alla retribuzione delle prestazioni di lavoro straordinario per incrementare la parte stabile del fondo in misura corrispondente, come previsto dall'articolo 67, comma 2, lettera g) CCNL 21.5.2018.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro - capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro - capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

L'Ente si impegna a modificare l'attuale costituzione del fondo qualora venga accertato un incremento del numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2022, calcolati secondo le indicazioni

fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato, rispetto alla consistenza del personale al 31.12.2018, al fine di adeguare la quota media pro – capite di retribuzioni accessorie in attuazione dell'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019.

L'ente si impegna a modificare la costituzione del fondo relativo all'anno 2022 a seguito della dell'accertamento a consuntivo di economie di spesa sul fondo 2021.

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

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

	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	1.606.940,35	1.636.940,35
Indennità di Posizione e risultato PO	400.000,00	400.000,00
Fondo Straordinario 2016	241.652,12	211.652,12
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	266.347,00	266.347,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	2.514.939,47	2.514.939,47
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 17 del 07.03.2022 esecutiva.

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

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata è stata ridotta di 30.000,00 passando da euro 241.652,12, come nell'anno 2000, all'importo di € 211.652,12.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Il Funzionario Responsabile Servizio Coordinamento e
Organizzazione _____