

Comune di Omegna

Triennio 2023/2025

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	13/12/2023 DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE
Periodo temporale di vigenza	01/01/2023 - 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dr.Carmeni Agostino – Presidente Ing.Polo Roberto - Componente Dr.Riva Gian Mario - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Sig.Ciocca Vasino Massimo Dr.ssa.Gatti Daniela Dr.Grezio Luca Sig.ra Patruno Alessandra Sig.Rossi Mauro

		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Sig.ra Monaco Federica SIND. CISL FP Sig. Gavinelli Mauro SIND. UIL FPL Sig.ra Bronzetti Denise SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI (nessun presente)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Omegna
Materie trattate dal contratto integrativo	(descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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	E' stato adottato il PIAO con Deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 27/01/2023
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.

	retribuzione accessoria	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. La presa d'atto del relativo verbale è stata effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n.104 del 10/05/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno 2023 verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

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

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

Per l'anno 2023, già con la determinazione di costituzione del Fondo n.665 del 12/06/2023, si sono resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (differenziali di progressione economica, quote dell'indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lettera b) e c), del CCNL del 22.01.2004, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art.37, comma 4 del CCNL 06.07.1995) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo presunto complessivo pari ad € 178.882,11 destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti (progressione, comparto, primo inquadramento categoria vigilanza) oltre alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di L.1.500.000 di cui all'art.37 comma 4 del CCNL 06/07/1995).

Per quanto riguarda il contratto decentrato le delegazioni hanno condiviso l'esigenza di sottoscrivere un contratto normativo triennale 2023/2025 ed un contratto economico annuale per l'anno 2023.

Progressioni economiche all'interno delle aree

(risorse presuntive da destinare per l'anno 2023 €15.000,00)

1. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). agli stessi si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

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

Si stabilisce il passaggio del 50% degli aventi diritto relativamente ad ogni categoria, nel limite delle risorse disponibili

3. nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni 3 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

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

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'ultima progressione orizzontale nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1 60%:
- Criterio n.2 40%: vengono attribuiti 4 punti per anno dall'ultima progressione economica per un massimo di 10 anni

d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- a) minor numero di progressioni economiche effettuate;
- b) maggiore anzianità presso la pubblica amministrazione;
- c) maggiore età;

4. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga

risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Riferimento normativo

(art.14 CCNL 16.11.2022)

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. 23 Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

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

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale **stipendiale/dipendente** per ciascuna procedura selettiva;

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

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

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

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

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

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

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

Lavoro straordinario

(art.14 del CCNL 01.04.1999, art.32 CCNL 16.11.2022)

(€ 65.200,00)

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)
5. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/02021 ed il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore; per esigenze motivate ed eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato fino ad un massimo di 220 ore annue, vedi art. 5 dlgs 66/2003),
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

ART. 14 Lavoro straordinario CCNL 1.4.1999

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile

riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi (parte disapplicata). I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le 17 prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

ART. 32 Lavoro straordinario CCNL 16.11.2022

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari: - al 15% per il lavoro straordinario diurno; - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo); - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. il Presente articolo disapplica e sostituisce l'art.38 del CCNL del 14.09.2000.

Indennità di reperibilità

(art.24 CCNL 21.5.2018)

€ 150,00. La somma è quantificata in via presuntiva in quanto non ancora totalmente liquidata.

1. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 8 con specifico accordo della durata massima di un anno.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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.38- bis, 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.

Indennità di turno

non contrattata nel CCDI dell'anno (art. 30 CCNL 16.11.2022) € 14.500,00.

Nel Settore della Polizia Locale, per particolari esigenze organizzative dovute alla tipologia del servizio da svolgere, vengono istituiti turni di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 30 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie 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 o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - 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. 41
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. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. 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. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL 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.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

Banca delle ore

(art.33 CCNL 16.11.2022)

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore è di 40 ore

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 33 CCNL 16.11.2022) Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000

Riduzione dell'orario di lavoro.

(art.22 del CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art.22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purchè permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il primo trimestre dell'anno successivo, il responsabile dell'area interessata, presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

ART. 22 Riduzione di orario CCNL 1.4.1999

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. *La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4 (disapplicato).*

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Trattamento economico normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Differenziazione del premio individuale

(art.81 del CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (5% del totale dei dipendenti valutati positivamente arrotondato per eccesso), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. In caso di parità nella distribuzione del premio di eccellenza, si adottano i seguenti criteri di priorità:

- a) Non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;

- b) Superiore valutazione media del triennio;
- c) Maggiore anzianità di servizio nell'ente.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI

Art. 81 CCNL 16.11.2022 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Indennità condizioni di lavoro

(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 comma 1 è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 punti a) e b).

3. L'indennità per maneggio valori è riconosciuta al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possono derivare rilevanti danni patrimoniali.

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 CCNL 2019-2021.

L'importo giornaliero è stabilito in € 2,00

Per quanto riguarda l'indennità maneggio valori, per l'anno 2023 l'indennità viene erogata secondo i valori della seguente tabella: (importo presunto per l'anno 2023 € 500,00)

Importo valore medio mensile maneggiato	Indennità €/giorno
Fino a 250€	0€
Da 251€ a 800€	1,00€

Da 801€ a 1.600€	1,30€
Oltre 1.600€	1,55€

- **indennità per condizione disagiata** € 5.500. La somma è presuntiva in quanto ancora da liquidarsi a titolo definitivo.

- **indennità per condizione di rischio** € 5.500. La somma è presuntiva in quanto ancora da liquidarsi a titolo definitivo.

A decorrere dall'anno 2024, l'indennità di condizioni lavoro (disagio) sarà riconosciuta anche al personale della biblioteca in quanto lavoratori il cui orario di lavoro comprende in maniera strutturale la giornata del sabato. In caso di modifica di tale articolazione dell'orario, l'indennità non verrà riconosciuta.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018

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.

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Nota congiunta: l'Amministrazione si impegna, entro il 31/12/2023 ad allargare la platea degli aventi diritto agli incentivi

Indennità per specifiche responsabilità

(art.84 CCNL 16.11.2022)

€9.800,00 per l'anno 2023, comprensivo dell'indennità di funzione attribuibile al personale della polizia locale.

In aggiunta, per l'indennità di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, si prevede l'importo fisso annuo di € 300,00 per ciascun incaricato (€1.800,00)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Per l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, i sensi dell'art. 16 del CCNL2019/2021, è possibile riconoscere un importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Eq ;

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

L'indennità viene determinata attribuendo ai sotto citati elementi dei punteggi che complessivamente raggiungono un valore massimo di 100 punti così suddivisi:

- peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite
valore massimo parziale punti 50
- valenza interna e/o esterna della responsabilità e/o funzioni attribuite
valore massimo parziale punti 30
- continuità o episodicità della responsabilità e/o funzioni attribuite
valore massimo parziale punti 20

Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità e/o funzioni attribuite, il Dirigente del Servizio interessato procederà alla valutazione delle:

- MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA' E/O FUNZIONI
Valore minimo 50%
Valore massimo 100%

Peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 50)

Grado del peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

Medio	valore 15
Significativo	valore 25
Rilevante	valore 35
Elevato	valore 50

Valenza interna e/o esterna della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 30)

Grado del valore della responsabilità e/o funzioni attribuite rispetto all'effetto interno e/o esterno

Responsabilità e/o funzioni esclusivamente ad effetto interno	valore 10
Limitate responsabilità e/o funzioni ad effetto esterno	valore 15
Rilevanti responsabilità e/o funzioni ad effetto esterno	valore 22
Elevate responsabilità e/o funzioni ad effetto interno ed esterno	valore 30

Continuità o episodicità della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 20)

Grado del peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

Episodico	valore 5
Costante	valore 20

Modalità d'esercizio della responsabilità e/o funzioni attribuite

Livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità e/o funzioni attribuite

Sufficiente	valore 50%;
Significativo	valore 70%;
Rilevante	valore 90%;
Elevato	valore 100%

L'attribuzione del peso della responsabilità e/o funzioni, dovrà avvenire in sede di conferenza dei Dirigenti in concomitanza alla definizione degli atti di attribuzione. La liquidazione dell'indennità sarà effettuata l'anno successivo in occasione della liquidazione della produttività.

Lo stanziamento previsto, sarà distribuito tra gli aventi diritto in misura proporzionale al punteggio complessivo individuale conseguito, tenendo conto dell'importo massimo attribuibile ai sensi del comma 1).

2. Per quanto riguarda l'indennità di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale si prevede un importo fisso.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità diverse; al dipendente interessato, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.18

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI

Art. 84 CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ,

che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un 103 massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi; - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico. 104 3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018. A

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.

(art.17 CCNL 16.11.2022)

€32.436,40 per l'anno 2023 per retribuzione di posizione e risultato.

All'interno delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, una quota non inferiore al 15% viene destinata all'erogazione annuale di quest'ultima.

Nei limiti della quota così definita, la retribuzione di risultato sarà erogata proporzionalmente alla misura della retribuzione di posizione riconosciuta e secondo l'esito della valutazione effettuata.

Eventuali resti saranno attribuiti al titolare di incarico di elevata qualificazione che avrà conseguito la valutazione più elevata

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

(art.17 CCNL 16.11.2022)

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle 27 responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

Indennità di funzione polizia locale

(art.97 CCNL 16.11.2022) per l'anno 2023 fa parte del budget dell'indennità per specifiche responsabilità.

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 può ammontare fino ad un massimo di 3000€.

3. Per i coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 può ammontare fino ad un massimo di 4000€.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;

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

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 97 CCNL 16.11.2023

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

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

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

4. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni) b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL; 116 f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

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

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

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art.98 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti, con specifico accordo, concordando le finalità di utilizzo dei 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.

2. Una parte delle risorse verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI

(art.98 CCNL 16.11.2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;

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

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018

Indennità di servizio esterno polizia locale

(art.100 CCNL 16.11.2022)

L'importo giornaliero è stabilito in € 2,00

Importo presuntivo per l'anno 2023 € 2.600,00

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI

(art.100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00. 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

Welfare Integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

(art.82 CCNL 16.11.2022)

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente. 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

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

Per l'anno 2023 l'utilizzo del fondo con relativo impiego delle risorse risulta il seguente:

UTILIZZO FONDO 2023	
(i dati sono presuntivi in quanto non tutte le poste sono ancora state liquidate)	
Totale utilizzo fondo progressioni	145.000,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	33.000,00
Art.15 comma 1 lettera h) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di L.1.500.000 di cui all'art.37, comma 4 del CCNL del 06/07/95	774,69
ALTRI UTILIZZI (primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999(area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale))	882,11
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	179.656,80
Indennità di turno	14.500,00
Indennità condizione lavoro (Rischio)	5.500,00
Indennità condizione lavoro (Maneggio valori) presuntivo	500,00

Indennità condizione lavoro (Disagio)	5.500,00
Reperibilità	150,00
Indennità servizio esterno di polizia locale (presuntivo)	2.600,00
Specifiche responsabilità indennità di responsabile di anagrafe, stato civile, elettorale	1.800,00
Specifiche responsabilità art.68, c.2 lettera e) e art.70 quinquies c.1 CCNL 21.05.2018	9.800,00
Produttività collettiva	138.094,00
Compensi incentivanti "entrate"	Risorse non ancora quantificate
Compensi Istat	Risorse non ancora quantificate
Incentivi funzioni tecniche	Risorse non ancora quantificate
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	178.444,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	329.294,22
UTILIZZO FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	32.436,40

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

Si rimanda alla preintesa allegata che abroga i precedenti accordi e ne istituisce uno nuovo.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premieria* (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:

Si conferma la metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009 e approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n.121/2012. Per quanto riguarda le schede di valutazione, si fa riferimento a quelle approvate nel CCDI 2019/2021 che conferiscono il 55% del peso della valutazione all'apporto qualitativo e al concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance, mentre il restante 45% della valutazione viene legata ai comportamenti professionali.

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);

1. I differenziali stipendiali sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). agli stessi si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

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

Si stabilisce il passaggio del 50% degli aventi diritto relativamente ad ogni categoria, nel limite delle risorse disponibili

3. nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni 3 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

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

3. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

4. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'ultima progressione orizzontale nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1 60%:
- Criterio n.2 40%: vengono attribuiti 4 punti per anno dall'ultima progressione economica per un massimo di 10 anni

d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

a) minor numero di progressioni economiche effettuate;

b) maggiore anzianità presso la pubblica amministrazione;

c) maggiore età;

4. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione *“per presa visione e ricevuta copia”* della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Riferimento normativo

(art.14 CCNL 16.11.2022)

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.

E' stato adottato il PIAO con Deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 27/01/2023

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.

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria 2023

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Determinazione n.665 del 12/06/2023 del Responsabile del Servizio Risorse Umane Informatica di costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività parte stabile e variabile;

- Determinazione n.1353 del 07/12/2023 di rettifica della precedente e la cui certificazione in relazione alla costituzione del fondo, viene richiesta congiuntamente al parere sulla presente relazione.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018	315.465,20
Risorse stabili soggette al limite CCNL 2016/2018 (art.67 comma 2)	
Retribuzioni individuali di anzianità – art.67 comma 2 lettera C) anno 2017	579,67
Retribuzioni individuali di anzianità – art.67 comma 2 lettera C) anno 2018	2.810,47
Retribuzioni individuali di anzianità – art.67 comma 2 lettera C) anno 2019	4.144,27
Retribuzioni individuali di anzianità – art.67 comma 2 lettera C) anno 2020	1.818,05
Retribuzioni individuali di anzianità – art.67 comma 2 lettera C) anno 2021	3.235,57
Retribuzioni individuali di anzianità – art.67 comma 2 lettera C) anno 2022	2.366,91
Totale risorse stabili soggette al limite (art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017)	330.420,14
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2016/2018 (art.67 comma 2)	
Incremento art.67 comma 2 lettera a) - € 83,20 a dipendente al 31.12.2015 – dichiarazione congiunta n.5	6.408,71
Differenziali progressioni economiche orizzontali – art.67 comma 2 lettera b) – dichiarazione congiunta 5	6.022,38
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2019/2021 art.79 comma 1 e 1 bis	
Incremento art.79 comma 1 lettera b) - € 84,50 a dipendente al 31.10.2018	6.086,35

Differenziali progressioni economiche orizzontali art.79 comma 1 lettera d) CCNL 16.11.22 Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono suddetti incrementi (01.01.21)	7.320,82
Differenziali B3-B1 e D3-D1 art.79 comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 Importo annualizzato calcolato considerando i dipendenti al 01.04.2023. I part time temporanei sono calcolati per intero. Nell'utilizzo saranno tolti per intero per l'anno 2023 solo dal 01.04.2023	14.239,22
Totale risorse stabili escluse dal limite (art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017)	40.077,48
TOTALE RISORSE STABILI	370.497,62

L'art.67 comma 2 del CCNL 21.05.2018 lettera b) precisa che il fondo risorse decentrate di cui al comma 1, è stabilmente incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla stessa data.

Si precisa che in occasione dell'utilizzo del fondo, vengono considerati gli importi di peo al lordo delle quote da imputare al bilancio.

Ai sensi dell'art.67 comma 2 lettera a) il CCNL 21.05.2018 stabilisce che il fondo risorse decentrate di cui al comma 1, è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie di suddetto contratto, in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019.

Ai sensi dell'art.79 comma 1 lettera B il CCNL 16.11.2022 stabilisce che il fondo risorse decentrate è incrementato di un importo, su base annua, pari ad € 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018.

Ai sensi dell'art.79 comma 1 lettera d) del CCNL 16.11.2022, il fondo risorse decentrate è incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 del citato contratto riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria, e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

Ai sensi dell'art.79 comma 1 bis del CCNL 16.11.2022, a decorrere dal 01.04.2023, nella parte stabile del fondo risorse decentrate confluisce anche, senza maggiori oneri per l'ente, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali del personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla progressione economica D3.

Si consideri altresì che la voce “progressioni”, pur essendo finanziata dal fondo risorse decentrate, deve essere immediatamente erogata nella busta paga, costituendo una voce “fissa” dello stipendio del dipendente, per quanto separatamente rilevata. Risulta pertanto estremamente laborioso procedere alla suddivisione contabile di tali importi.

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 commi 2 e 3 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Economie fondo straordinario confluite – art.67 comma 3 lettera e)	26.245,58
Art.79 comma 3 CCNL 16.11.22 incremento dello 0,22% del monte salari 2018 anno 2022	2.751,17
Art.79 comma 3 CCNL 16.11.22 incremento dello 0,22% del monte salari 2018 anno 2023	2.751,17
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016 (dal 2018)	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ISTAT	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ENTRATE	
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	31.747,92
TOTALE RISORSE VARIABILI	31.747,92

Parte dell'incremento di cui all'art.79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 pari ad € 516,40 è destinato al fondo per le elevate qualificazioni.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione consolidata seconda parte art.9 comma 2 bis D.L.78/2010 (Per gli anni 2011/2014)	30.047,78

EVENTUALE DECURTAZIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016	
Decurtazione fondo per superamento limite 2016 art.23 comma 2 D.lgs 75/2012.	14.096,96

Tale ultima decurtazione è stata calcolata come segue:

	Anno 2023	Anno 2016
Totale della costituzione del Fondo risorse decentrate dei dipendenti al netto delle decurtazioni (sono state tolte le risorse PO)	372.197,76	344.598,17 comprensivo di PO
Totale della costituzione del fondo risorse decentrate dei dirigenti	53.042,13	51.591,69
TOTALE	425.239,89	396.189,86
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite	71.825,40	27.254,44
Voci escluse dal fondo dei dirigenti per la verifica del limite	1.736,32	285,88
Voci escluse dal fondo delle elevate qualificazioni (ex PO) per la verifica del limite	516,40	
TOTALE VOCI ESCLUSE	74.078,12	27.540,32
TOTALE SOMMATORIA FONDI DIPENDENTI-DIRIGENTI PER VERIFICA LIMITE	351.161,77	368.649,54
Retribuzione di posizione e di risultato delle PO imputate a bilancio	32.436,40	
Maggiorazione della retribuzione del Segretario Comunale	11.523,27	12.236,36
Risultato Segretario da liquidare anno 2023 stimato	7.633,55	6.272,06
Assegno ad personam dei dipendenti incaricati ex art.110 e art.90 del tuel	0	1.500,07

Fondo per il finanziamento delle ore di straordinario	65.200,00	65.200,00
ASSOGGETTATE A VERIFICA ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017	467.954,99	453.858,03
DECURTAZIONI DA OPERARE	14.096,96	

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.

Pertanto il totale delle decurtazioni da operare sul fondo 2023 è il seguente:

TOTALE DECURTAZIONI	44.144,74
----------------------------	------------------

Pertanto si attesta che il trattamento accessorio del personale anno 2023, al netto delle decurtazioni operate, risulta non superiore al fondo anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	370.497,62
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	30.047,78
TOTALE decurtazioni per rispetto limite 2016 (C)	14.096,96
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B-C)	326.620,46
TOTALE Risorse variabili (C)	31.747,92
TOTALE FONDO	358.100,80

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b e c ammontano ad un totale presunto di € 33.000,00.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici.

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

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

Per l'anno 2023 con la determinazione di costituzione del Fondo n.655 del 12/06/2023 si sono resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo previsti dal contratto nazionale (indennità di comparto, *progressioni economiche*) .

Vanno quindi sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE (dato non definitivo)	145.000,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo (dato non definitivo)	33.000,00
Art.15 comma 1 lettera H risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di L.1.500.000 di cui all'art.37 comma 4 del CCNL 06/07/95	774,69
ALTRI UTILIZZI (primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.03.1999 (area della vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale)	882,11
Totale utilizzo risorse stabili	179.656,80
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	179.656,80

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Indennità di turno	14.500,00
Indennità condizione lavoro rischio	5.500,00
Indennità condizione lavoro maneggio valori	500,00
reperibilità	150,00

Indennità condizione lavoro disagio	5.500,00
Indennità servizio esterno di polizia locale	2.600,00
indennità particolari posizioni responsabilità di anagrafe, stato civile, elettorale	1.800,00
indennità specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16.11.2022)	9.800,00
produttività individuale e collettiva	138.094,00
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016	0
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ISTAT	0
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ENTRATE	0
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	178.444,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	179.656,80	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	178.444,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	358.100,80	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b e c ad un totale di € 33.000,00 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ai sensi dell'art.15 comma 5 del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono corrisposte a carico dei bilanci degli Enti. Tali importi vengono decurtati dalle risorse decentrate stabili, così come previsto dall'art.67 comma 1 del CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2023, ai sensi dell'art.79 comma 3 del CCNL 16.11.2022, tali risorse sono incrementate di € 516,40 per un importo complessivo pari ad € 32.436,40

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

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

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 ecc.) pari a € 179.656,80 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 326.352,80 (€ 370.497,62 risorse fisse - € 30.047,78 decurtazione fissa - € 14.096,96 decurtazione variabile per rispetto limite 2016).

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 adottato dall'Ente, adeguato al D.lgs 150/2009 .

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

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

In particolare, si evidenzia che

A norma dell' art.14 del CCNL 16.11.2022, la progressione orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo. Esse si realizzano in modo selettivo e vengono riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato e comunque non superiore al 50% dei potenziali aventi diritto. (risorse presuntive da destinare per l'anno 2023 €15.000,00)

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). agli stessi si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni 3 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

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

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'ultima progressione orizzontale nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1 60%:
- Criterio n.2 40%: vengono attribuiti 4 punti per anno dall'ultima progressione economica per un massimo di 10 anni

al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.

i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- a) minor numero di progressioni economiche effettuate;
- b) maggiore anzianità presso la pubblica amministrazione;
- c) maggiore età;

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione “*per presa visione e ricevuta copia*” della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl 21.5.2018)	315.465,20	315.465,20	0	
Incrementi contrattuali				
Incremento art.67 comma 2 lettera a) - €83,20 a dipendente al 31/12/2015- dichiarazione congiunta 5 CCNL 21.05.2018	6.408,71	6.408,71	0	
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.67 comma 2 lettera b) – dichiarazione congiunta 5 CCNL 21.05.2018	6.022,38	6.022,38	0	
			0	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
Retribuzioni individuali di anzianità art. 67 comma 2 lettera c) anno 2017	579,67	579,67	0	
Retribuzioni individuali di anzianità art. 67 comma 2 lettera c) anno 2018				

	2.810,47	2.810,47	0	
Retribuzioni individuali di anzianità art. 67 comma 2 lettera c) anno 2019	4.144,27	4.144,27	0	
Retribuzioni individuali di anzianità art. 67 comma 2 lettera c) anno 2020	1.818,05	1.818,05		
Retribuzioni individuali di anzianità art. 67 comma 2 lettera c) anno 2021	3.235,57	3.235,57		
Retribuzioni individuali di anzianità art. 67 comma 2 lettera c) anno 2022	2.366,91		2.366,91	
Incremento art.79 comma 1 lettera b) CCNL 2019/2021	6.086,35		6.086,35	
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.79 comma 1 lettera d) CCNL2019/2021	7.320,82		7.320,82	
Differenziali art.79 comma 1bis CCNL2019/2021	14.239,22		14.239,22	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	370.497,62	340.484,32	30.013,30	
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) CCNL 21.03.2018 incentivi per funzioni tecniche D.lgs50/2016 (dal 2016/2017)	0	0		
Poste variabili non sottoposte al limite				
Economie fondo straordinario confluite art.67 comma 3 lettera e) CCNL 21.05.2018	26.245,58	33.673,76	-7.428,18	

Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) CCNL 21.03.2018 incentivi per funzioni tecniche D.lgs50/2016 (dal 2018)	Ancora da quantificare	5.227,61	-5.227,61	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) CCNL 21.03.2018 ISTAT	Ancora da quantificare	512,76	-512,76	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) CCNL 21.03.2018 Entrate	Ancora da quantificare	4.760,43	-4.760,43	
Incremento art.79 comma 1 lettera b) € 84,50 a dipendente al 31/12/2018 – anno 2021		6.086,35	-6.086,35	
Art.79 comma 3 CCNL 16.11.22 anno 2022	2.751,17		2.751,17	
Art.79 comma 3 CCNL 16.11.22 anno 2023	2.751,17		2.751,17	
Totale risorse variabili	31.747,92	50.260,91	-18.512,99	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	30.047,78	30.047,78	0	
Decurtazione per rispetto limite 2016	14.096,96	14.816,08	-719,12	-
Totale decurtazioni del fondo	44.144,74	44.863,86	-719,12	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	370.497,62	340.484,32		

			30.013,30	
Risorse variabili	31.747,92	33.673,76	-1.925,84	
Decurtazioni	44.144,74	44.863,86	-719,12	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	358.100,80	329.294,22	28.806,58	

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
progressioni economiche STORICHE	130.000,00	130.717,91	-717,91	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	33.000,00	33.147,50	-147,50	
Progressioni economiche	15.000,00 (stimato)		15.000,00	
Art.15 comma 1 lettera H risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di L.1.500.000 di cui all'art.37 comma 4 del CCNL 06/07/95	774,69	774,69	0	
ALTRI UTILIZZI	882,11	882,11	0	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	179.656,80	165.522,21	14.134,59	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
(alcuni importi dell'anno 2023 sono desunti in via approssimativa in quanto non è ancora possibile quantificarli in via definitiva)				
indennità di turno	14.500,00	16.185,18	-1.685,18	
Indennità condizione lavoro rischio	5.500,00	2.719,20	2.780,80	

Indennità condizione lavoro maneggio valori	500,00	428,50	71,50	
reperibilità	150,00	0	150,00	
Indennità condizione lavoro disagio	5.500,00	2.719,20	2.780,80	
Indennità servizio esterno di polizia locale	2.600,00	1.292,00	1.308,00	
Specifiche responsabilità ex art.70 quinquies c.1	1.800,00	1.568,22	231,78	
specifiche responsabilità art.70 quinquies c.2	9.800,00	9.800,00	0	
produttività	138.094,00	149.585,93	-11.491,93	
Specifiche disposizioni di legge – incentivi funzioni tecniche	Risorse non ancora quantificate	5.227,61	-5.227,61	
Specifiche disposizioni di legge – ISTAT	Risorse non ancora quantificate	512,76	-512,76	
Specifiche disposizioni di legge – Entrate	Risorse non ancora quantificate	4.760,43	-4.760,43	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	178.444,00	194.799,03	-16.355,03	
Risorse allocate fuori dal fondo a carico del Bilancio (finanziamento retribuzione di posizione e di risultato)				
Posizioni organizzative	32.436,40	31.920,00	516,40	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	179.656,80	165.522,21	14.134,59	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	178.444,00	194.799,03	-16.355,03	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	0	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	358.100,80	360.321,24	-2.220,44	

A cui si aggiungono le risorse per finanziare la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative pari ad € 32.436,40 e le risorse del fondo per il lavoro straordinario € 65.200,00.

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- **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)
- **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 agli appositi capitoli previsti.

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 2016 risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2023, rispetta quanto previsto dal D.Lgs. 75/2017 .

Si precisa, inoltre che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 360.321,24 mentre per l'anno 2023 è pari ad € **358.100,80**; è aumentato il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative pari di € 516,40 (destinazione quota parte dell'aumento del fondo dello 0,22% del monte salari 2018) per un totale complessivo pari ad € 32.436,40 mentre quello per il finanziamento delle ore di straordinario rimane pari ad € 65.200,00.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, le risorse risultano interamente utilizzate per cui, di conseguenza, non si sono realizzate economie.

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 anno 2023 – parte giuridica ed economica, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti

risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n.84 del 21/12/2022 esecutiva.

L'ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo come da determinazioni n. 655 del 12/06/2023 e n.1353 del 07/12/2023 è impegnato ai capitoli 230/18/1 e 230/24/1 cod. 01/10/1 del bilancio 2023 Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 65.200,00.

Il fondo ed il relativo capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi.

Nell'ente sono presenti ad oggi n. 70. dipendenti più il segretario comunale. Una media pro-capite di risorse (comprese quelle fisse, straordinario e elevata qualificazione) è pari ad € 6.510,53

Non vi sono costi indiretti.

Omegna, lì 20/12/2023

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dr.Carmen Agostino



Per la parte relativa allo schema di relazione finanziaria

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane Informatica, Controllo di Gestione

Dr.Gian Mario Riva

