

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BUDRIO PER IL TRIENNIO 2023/2025

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Contratto integrativo dipendenti Comune di Budrio Preintesa del 7 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Filomena Iocca - Segretario Generale Dott. Francesco Palladino - Responsabile Settore Servizi Economico - Finanziari e Servizio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - FP-CGIL, - CISL-FP, - UIL-F.P.L. - CSA - RSU Comune di Budrio Organizzazioni Sindacali Firmatarie: - FP-CGIL, - CISL-FP, - UIL-F.P.L. - CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto	Accordo sull'utilizzo risorse decentrate per l'anno 2023

integrativo (descrizione sintetica)		
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	Da definire
		Da definire
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si, deliberato con il P.E.G. atto n. G.C. n. 44 del 21 aprile 2023
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D.lgs 74/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance anno 2022 è stata validata dal NDV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 ed approvata dalla G.C. con atto n. 84 del 22 giugno 2023
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)

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, entrato in vigore il 17/11/2022. Il nuovo CCNL, all'art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: "soggetti e materie" prevede molti oggetti sia in materia normativa, ma soprattutto economica.

Il presente CID 2023/2025 prende atto della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 approvato con determinazione del Settore Servizi Economico-Finanziari Personale n. 493/2023 e del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 15 del 11/07/2023, con il quale si rileva che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023, risulta pari all'importo complessivo di € 379.215,55 e stabilisce i criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2023:

- art 11 – criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- art. 12 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- art. 13 - differenziale del premio individuale
- art. 14 - correlazione dei premi con altri incentivi / compensi
- art 15 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
- art. 17 – indennità per specifiche responsabilità
- art 18 - indennità di condizioni lavoro
- art 19- indennità di reperibilità, turno
- art. 20 – criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- art. 21- indennità di servizio esterno e di funzione per il personale della Polizia Locale

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Il CCI 2023/2025 disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente dell'Amministrazione di Budrio, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata - Revisione

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025 e sostituisce per gli istituti trattati ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo; le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 11 criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del suddetto CCNL (almeno il 30% alla performance individuale), secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni

istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

Art. 12- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Annualmente, in sede di contrattazione integrativa, è definito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, i dipendenti di ruolo nell'anno di riferimento, nonché i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 (sei) mesi, di cui, almeno 3 (tre) mesi lavorati nel primo anno di assunzione.

I dipendenti cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part-time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

Il processo valutativo prevede momenti di confronto in corso di anno tra valutato e valutatore in relazione all'andamento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione compete al dirigente/responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente/responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, il responsabile apicale di riferimento, esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal collega afferente alla struttura di provenienza.

La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione. Tale riduzione proporzionale non opererà per le assenze per malattia fino a 20 giorni. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recuperi
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000
- congedo di maternità, di paternità e parentale
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5/2/1992 n. 104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e midollo osseo
- permessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie.

L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale e seguirà in linea temporale a quelli previsti all'art. 14 del presente contratto decentrato.

Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 13 – Differenziale del premio individuale.

A non più del 10% dei dipendenti che nella performance individuale conseguono un punteggio, superiore al valore dell'85% è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente. I punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100.

Ai fini dell'attribuzione del differenziale si procede stilando una graduatoria in ordine di punteggio decrescente; in caso di parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente tenendo conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente;
- in caso di ulteriore parità, valutazione degli anni precedenti fino al terzo;
- in caso di ulteriore parità non aver mai conseguito la maggiorazione;
- a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale.

Le somme non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.

Art. 14- Correlazione dei premi con altri incentivi / compensi

Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, e le indennità di risultato delle posizioni organizzative, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto – come somma tra premi e altre forme di incentivi/compensi – superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale, nonché l'indennità di risultato, sono progressivamente ridotti.

Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 20 comma 1, lettera b) e h) del CCNL 2019/2021 e cioè:
compensi ISTAT;

incentivi per funzioni tecniche;
compensi legali;
spese del giudizio;
compensi per condono edilizio;
recupero evasione tributi;
compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997,

Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 13.

Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione.

Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

In presenza di dipendenti interessati al riconoscimento di altri incentivi\compensi, il premio di performance organizzativa e di performance individuale sarà ridotto in base al prospetto seguente:

- da € 1.000,00 a € 1.500,00	€ - 30%
- da € 1.501,00 a € 2.000,00	€ - 50%
- da € 2.001,00 a € 4.000,00	€ - 70%
- oltre € 4.000,00	€ - 80%

Per l'indennità di risultato degli apicali la correlazione si applica qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato. Qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato lo stesso è decurtato del:

- da € 5.000,00 a € 7.500,00	€ - 30%
- da € 7.501,00 a € 10.000,00	€ - 50%
- da € 10.001,00 a € 12.500,00	€ - 70%
- oltre a € 12.500,00	€ - 80%

A seguito di liquidazioni di incentivi/compensi, la decurtazione sarà effettuata sul compenso incentivante di produttività/risultato che dovrà essere posto in liquidazione, con le modalità previste dal CCDI parte economica in vigore al momento del pagamento degli incentivi.

Art 15 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati-sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) incentivi funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs 36/2023);
- b) incentivi derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018);
- c) compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21/05/2018) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo

onnicomprendivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

d) L'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 2019/2021, conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 2016/2018, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:

- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

La quota di entrate che confluisce nel fondo, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997, è definita dalla Giunta Comunale entro il limite del 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Dirigente / Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

Per il principio della omnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Art 16 – Determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

L'erogazione sulla indennità di risultato avviene in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei risultati annuali ed entità dell'indennità di posizione percepita.

In caso di punteggio totale pari o superiore a 95/100 sarà corrisposta l'indennità di risultato in misura piena (100% dell'indennità di posizione).

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità

L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche.

La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, annuale, a cura della Conferenza di Direzione, a firma del Segretario Generale.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori,

Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti, posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri:

- 1) responsabilità di un servizio deputato a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- 2) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- 3) coordinamento di risorse umane;
- 4) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti
- 5) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- 6) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro **3.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell' **AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro **2.500,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) 5 (cinque) delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell' **AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno 5 (cinque) delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro **2.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 4 (quattro) delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell' **AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 4 (quattro) delle condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo di Euro **1.500,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 3 (tre) delle condizioni, per quelli dell' **AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 3 (tre) delle condizioni di cui al comma precedente;
- f) importo di Euro **1.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni, per quelli dell' **AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni, per quelli dell' **AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni di cui al comma precedente.

RIEPILOGO

Area	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00
Funzionari ed EQ	6	5	4	3	2
Istruttori	6	5	4	3	2
Operatori Esperti	-	-	-	-	2

Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alla % di lavoro. Sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato, nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

L'indennità viene ridotta automaticamente e in misura proporzionale ai giorni di assenza. A tal fine non saranno considerate le seguenti tipologie di assenze, prolungate e continuative, inferiori a 3 (tre) mesi:

- malattia;
- ferie, riposi compensativi/recuperi;
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 delle legge 53/2000;
- congedo di maternità, di paternità e parentale;
- congedi retribuiti per malattia del figlio;
- permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5/2/1992 n. 104;
- terapie salvavita;
- infortunio sul lavoro;
- donazioni del sangue e midollo osseo;
- permessi sindacali fruiti dalle rsu;
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie.

Qualora dall'applicazione delle misure del presente articolo, dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere al riparametrazione, in relazione alle disponibilità di budget.

In caso di prolungata e continuativa assenza di un dipendente, a qualsiasi titolo verificatesi (oltre i 3 (tre) mesi), il Dirigente/responsabile può valutare di revocare l'indennità e di attribuire la stessa ad un altro dipendente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.

L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.

Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti.

In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, di norma della durata di un anno e comunque non oltre tre. Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione ai soggetti sindacali.

La liquidazione dell'indennità avviene su base annuale.

La misura delle indennità per specifica responsabilità attribuite con atto formale dell'ente a personale appartenente alle Aree Operatori Esperti/Istruttori/Funzionari ed EQ, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale è fissata in € 300,00 annui lordi liquidati mensilmente.

Art. 18 - Indennità condizioni lavoro

In base all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00.

I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici e a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

Le attività disagiate vengono valutate sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o elementi di criticità ambientale (a titolo esemplificativo: estensione territoriale; attività diverse da quelle ritenute rischiose, in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico; prestazione su più sedi differenti);

Si considerano attività implicanti maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale, quali l'economo (che svolge attività complesse) e l'agente contabile (che svolge attività semplici) adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto), per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito).

Gli importi di tale indennità vengono così stabiliti:

€ 2,50 per maneggio superiore a € 500,00 annui a persona

€ 0,00/gg per maneggio fino a € 500,00 annui a persona

L'erogazione di detto compenso sarà effettuata a consuntivo sulla base della dichiarazione del Responsabile del Settore che fornirà l'attestazione in merito ai dipendenti incaricati del maneggio valori ed all'entità di questi ultimi nel periodo di riferimento, nonché la dichiarazione, per ogni dipendente interessato, delle giornate di presenza/maneggio.

In fase di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, l'Ente potrà riconoscere l'indennità condizioni lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto, come di seguito indicato:

Attività rischiose svolte da personale che effettua prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale. In particolare: contatto con polveri, catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, gas, idrocarburi, piombo e lavori di manutenzione stradale e segnaletica; impiego di attrezzature e strumentazioni che possono provocare rischio di trauma o malattia; utilizzo di macchine operatrici complesse quali pala meccanica, piastre vibranti, automezzo con gru, motoseghe, che comportino rischi di taglio e/o schiacciamento, dovuto all'utilizzo di organi meccanici in movimento; rischi di proiezione di materiale, rischi legati all'impatto acustico dei mezzi utilizzati; lavorazioni che comportano posizioni di flessione e postura soggette a rischio o attività di sollevamento, trazione o spinta con rischio di lesioni, traumi o malattie; esposizione a irradiazioni ionizzanti; rischio biologico di contrazione di malattie infettive e contaminazioni, quali rimozione o seppellimento di salme, rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, attività di taglio di alberature ed impiego di antiparassitari; trasporto con automezzi, scuolabus e altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

Valore € 3,00

Attività disagiate che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiati in relazione all'articolazione dell'orario, quali servizi prestati frequentemente in orari serali e/o notturni e/o in giornate festive. A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di celebrazioni matrimoni e ricorrenze, assistenza agli organi politici e di rappresentanza, attività prestate in occasioni di fiere, sagre, eventi, attività culturali, mercati domenicali, attività prestate in biblioteche, musei, teatri, ecc...; attività svolta dal personale in circostanze disagiati per far fronte ad eventi straordinari e/o calamità naturali; disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività, anche di front-office, con

esposizione al rapporto con il pubblico e/o con utenza problematica, in condizione di disagio sociale.

Valore € 3,00

Importo previsto a seguito del nuovo servizio di apertura dell'URP/portineria, per i dipendenti del settore AA.GG. che svolgono attività rientranti nella categoria "attività disagiate" nella giornata di sabato e/o lunedì in caso di chiusura dell'URP, per attività di supporto.

Valore € 4,00

Maneggio valori

€ 2,50 per maneggio superiore a € 500,00 annui a persona

Per le figure di "rischio" e "disagio" che seguono, le indennità dette saranno cumulate, per un totale di € 6,00:

- servizi tecnici-manutentivi Area degli Operatori esperti/Istruttori
- dipendenti addetti alla cucina Area degli Operatori esperti

Per i dipendenti che svolgono attività rientranti nel presente articolo, in giornate festive, la suddetta indennità ammonta ad € 10,00.

Il Dirigente/Responsabile individua annualmente il personale destinatario della suddetta indennità.

Art. 19 Indennità di reperibilità, indennità di turno

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dal Comune, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità, da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

A decorrere dal 1° gennaio 2023, qualora il Comune ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, ovvero per esigenze eccezionali e temporanee, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL 2019/2021, in sede di contrattazione integrativa di livello comunale può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Tariffa per periodo di 12 ore
Da 1 a 6	Fascia ordinaria	€ 10,33
Da 7 a 10	Fascia extra 1	€ 12,00
Da 11 a 14	Fascia extra 2	€ 13,00

Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 2, l'eventuale incremento di servizi mensili, è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria. I servizi relativi alla "Fascia extra 1" (dal 7° al 10° servizio) e alla fascia "Fascia extra 2" (dal 11° al 14° servizio) sono da rendersi esclusivamente su base volontaria.

Il Responsabile del settore di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.

Indennità di turno

L'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

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.

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

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- 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.
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- 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.

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.

In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 2019-2021.

Art. 20 – Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019/2021)

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").

Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area".

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente che al 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti :

- essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi in uscita), ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria degli aventi diritto, 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, all'interno dell'area, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio; in presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio;
 - b) 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 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. I giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo;
- un punto ogni anno di anzianità di servizio nel medesimo profilo od equivalente

max. punti 30

La ponderazione dei criteri di cui al punto 4 è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 2019/2021 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie); al criterio di cui al punto 4 lettera a) viene attribuito un peso pari al 70% del totale ed al criterio di cui alla lettera b) è attribuito un peso pari al 30%

A decorrere dall'anno 2024 le parti concordano di integrare i criteri di cui al comma 4, inserendo specifico riferimento alle competenze professionali a seguito di percorsi formativi al quale verrà attribuito un peso pari al 10%; verrà pertanto di conseguenza rivista la ponderazione dei criteri di cui al punto 4, in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. C, CCNL 2019/2021).

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%, ottenuto con l'applicazione della % indicata al presente comma, al punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al comma 4 lettera a) del presente articolo. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente; al riguardo saranno formulate graduatorie per ciascuna area.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore permanenza nella posizione economica
- b) più bassa posizione economica di appartenenza
- c) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amm.ne
- d) maggiore età anagrafica

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

Per l'anno 2023 viene destinato un importo massimo di € 6.800,00 destinato a finanziare un numero limitato di dipendenti.

Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

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 CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lettera b) del CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (progressioni tra le aree) del CCNL 2019/2021.

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.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'area degli Istruttori, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata di € 350,00.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito, ai sensi della legge 65/1986, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata di € 350,00.

In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata rispettivamente di € 200,00 e di € 150,00.

Art. 21 – Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale di Polizia Locale

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021)

Al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 100 del CCNL 2019-2021.

L'indennità 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.

La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi è pari a:

feriale € 6,00 giornaliera
festivo € 10,00 giornaliera

L'indennità di cui al comma 1 spetta al personale delle Aree degli istruttori e Funzionari ed EQ destinato al servizio esterno con disposizione o ordine di servizio del Responsabile del Settore Polizia Locale o di suo delegato.

Il personale di Polizia Locale non adibito a servizi esterni di vigilanza potrà percepire l'indennità condizioni lavoro qualora ricada nelle condizioni previste dalla fattispecie maneggio valori.

Il riconoscimento dell'indennità è garantito al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della Polizia Locale.

Il Responsabile del Settore Polizia Locale quantifica annualmente le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere rese, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 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.

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021)

Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ., da corrispondere in un'unica soluzione.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di funzione, a fronte del conferimento da parte del Comandante, sono da considerare i seguenti fattori:

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE - PUNTEGGIO
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente: pt. 0 Agente Scelto: pt. 1 Assistente/Sovrintendente: pt. 2 Ispettore: pt. 3 Commissario: pt. 4
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuno: pt. 0 Temporaneo: pt. 1 Stabilmente: pt. 2
INCARICHI PARTICOLARI (Personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del Settore)	Nessuno: pt. 0 Con rappresentanza interna: pt. 1 Con rappresentanza anche esterna: pt. 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO (Formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna: pt. 0 Resp. Servizio: pt. 1
ETEROGENEITA' COMPITI E PROCEDIMENTI	Nessuna: pt. 0

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE - PUNTEGGIO
(Funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola materia trattata)	Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO (Formale assegnazione di procedimento amministrativo)	No: pt. 0 Sì: pt. 1

Il Responsabile del Settore Polizia Locale individua i collaboratori cui assegnare le funzioni in base alle fattispecie sopra individuate, coerentemente con gli atti organizzativi adottati, assegnando a ciascuno di essi un punteggio fino ad un massimo di 16 punti.

Non verrà riconosciuta alcuna indennità per punteggi inferiori o uguali a 8.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri della preintesa le risorse del fondo vengono utilizzate nel seguente modo:

RISORSE FISSE “NON DISPONIBILI” – ART. 80 C. 1 CCNL 16/11/2022

Descrizione	Importo
Art. 6 CCNL 5/10/2001 – indennità per personale educativo e scolastico	861,72
Art. 31 C. 7 CCNL 14/9/2000 – indennità per personale educativo asili nido	900,00
Art. 33 CCNL 22/01/2004 – indennità di comparto	41.400,00
Progressioni orizzontali storiche	122.200,00
Art. 79, comma 1, lett.1-bis differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	8.745,48
Totale	174.107,20

RISORSE “DISPONIBILI” – ART. 80 C. 2 CCNL 16/11/2022

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	50.221,35
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – performance individuale progetto matrimoni	1.000,00
Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – Indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis	29.030,00
Art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022 – Indennità di turno, reperibilità, mancato riposo settimanale, maggiorazioni	5.500,00 (reper.) 18.500,00 (turno) 2.000,00 (magg.)
Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all’art. 84 del CCNL 2019/2021	35.000,00 1.767,00 (URP)
Art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022 – Indennità di funzione di cui all’art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 100	13.250,00

Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2019 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10.540,00 (IMU) 29.800,00 (incentivi funz. Tecniche) 1.700,00 (ANPR)
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali stipendiali	6.800,00
Totale	205.108,35

C) effetti abrogativi impliciti

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CDI o non compatibili con i contenuti dello stesso, si intendono abrogate.

Il Contratto integrativo dell'Ente si applica dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento comunale per la misurazione e valutazione del personale direttivo e non direttivo, in ottemperanza all'art. 7 del Dlgs. 150/2009.

La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al complessivo apporto individuale secondo gli esiti di misurazione e valutazione e si applica il differenziale premiale individuale al 10% del personale con valutazione più elevata. Sono state rese disponibili le risorse ai sensi dell'art. 80, comma 2 del CCNL 2019/2021.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni all'interno delle aree;

Il CID anno 2023/2025 stabilisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree, per l'anno 2023, nel limite di un importo di € 6.800,00 con decorrenza dal 01/04/2023. Si evidenzia che il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree è rispettato, in quanto:

- l'accordo non ha previsto una decorrenza "retroattiva" delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- l'importo complessivo su base annua pari a € 6.800,00 comporta una quota limitata rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2023 aventi diritto in base alle disposizioni del CCNL e del CDI a partecipare alle selezioni.
- Viene riconosciuta la progressione economica ad una quota pari al 50% degli aventi i requisiti, ovvero inferiore al 50% degli aventi diritto.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente si muove in coerenza con gli obiettivi gestionali, mantenendo la caratteristica di selettività del sistema di misurazione e valutazione attraverso criteri di meritorcrazia che promuove e tende alla migliore efficacia dell'attività gestionale.

Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente risulta coerente con gli obiettivi gestionali affidati ai responsabili ed è finalizzato al miglioramento qualitativo continuo dei servizi comunali esistenti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

In particolare, si tende al mantenimento degli standard quali/quantitativi, nonché allo svolgimento di attività di particolare rilevanza nell'ottica della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, ad invarianza di risorse impiegate.

Si precisa che, con riferimento all'articolo 4 del D.L 6 marzo 2014, n. 16 e alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 8 Agosto 2014, questo Ente ha rispettato i vincoli finanziari di genere contrattuali previsti: in particolare, l'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999 (comma 2 e 5), nonché tutte le altre successive disposizioni contrattuali che hanno consentito l'integrazione dei fondi (art.4, c. 1 e 2, CCNL 5 ottobre 2001; art. 32, c. 1, 2 e 7, CCNL 22 gennaio 2004; art. 4, c. 1 e 2, CCNL 22 febbraio 2006; art. 4 CCNL 14 maggio 2007; art. 8, c.2 e 3, CCNL 11 aprile 2008; art. 4, c. 2, CCNL 31 luglio 2009; art. 67 CCNL 21 maggio 2018, art. 79 CCNL 16/11/2022).

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL del 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali, è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 con la Determinazione del Settore Servizi Economico-Finanziari Personale n. 493/2023.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 15 del 11/07/2023, hanno rilevato che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023, risulta pari all'importo complessivo di € 379.215,55

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

A - Risorse storiche consolidate

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018) al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	231.805,36

B - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo
Incremento di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (art. 67 c. 2 lett. a CCNL 2016/2018)	7.904,00
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (art. 79 c. 1 lett. b CCNL 2019/2021)	7.858,50
Incremento 0,20% m.s. 2001 art. 67 comma 1, CCNL 2016/2018	4.706,39
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67 c. 2 lett. b CCNL 2016/2018)	5.222,45

Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 79 c. 1 lett. d CCNL 2019/2021)	9.457,27
Differenziali D3-D1 e B3-B1 art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 periodo 01/04/2023-31/12/2023	8.745,48

C - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA e Ass. ad personam personale cessato dal 2018 (art. 67 comma 2, lett. C, CCNL 2016/2018)	4.180,54

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione*	Importo
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5 e 6 D. Lgs. 163/2006)	0,00
Art.67 c.3 lett.c) Ratei RIA	0,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	29.800,00
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018	27.000,00
art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019-2021 risorse finalizzate ad adeguare il fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva	5.000,00
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 art. 79 comma 5 CCNL 2019/2021 ANNO 2021 € 7.858,50 ANNO 2022 € 7.858,50	15.717,00
Art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021, incremento 0,22% m.s. 2018, quota destinata al fondo risorse decentrate dipendenti, escluse posizioni organizzative	7.116,12
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021 somme residue fondo anno 2021, accertate a consuntivo	2.418,04
Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021 somme a residuo anno 2021, accertate a consuntivo LAVORO STRAORDINARIO	44,40
Art. 79, comma 2, lettera a, CCNL 2019/2021 (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018 ANPR D.Lgs 30/2007	1.700,00
Incentivi recupero IMU-TARI art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 2019/2021	10.540,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Riconduzione limite anno 2016	0
-------------------------------	---

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo tendenziale

parte non pertinente allo specifico accordo

B) Decurtazioni del Fondo tendenziale

parte non pertinente allo specifico accordo

C) Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	279.879,99
Risorse variabili	99.335,56
Totale Fondo sottoposto a certificazione	379.215,55

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

parte non pertinente allo specifico accordo

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto quota carico fondo	41.400,00
Progressioni economiche all'interno delle aree storiche	122.200,00

Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	900,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	861,72
Art. 79, comma 1, lett.1-bis differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	8.745,48
Totale	174.107,20

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	50.221,35
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – performance individuale progetto matrimoni	1.000,00
Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	29.030,00
Art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022 – Indennità di turno, reperibilità, mancato riposo settimanale, maggiorazioni	5.500,00 (reper.) 18.500,00 (turno) 2.000,00 (magg.)
Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021	35.000,00 1.767,00 (URP)
Art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022 – Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100	13.250,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10.540,00 (IMU) 29.800,00 (incentivi funz. Tecniche) 1.700,00 (ANPR)
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali stipendiali	6.800,00
Totale	205.108,35

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 174.107,20
Somme regolate dal contratto	€ 205.108,35
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	€ 379.215,55

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

voce non presente

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 279.879,99: risorse destinate a finalità aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto € 41.400,00, progressioni economiche all'interno delle aree € 129.000,00, indennità personale educativo nidi d'infanzia € 1.761,72, differenza base base B3-B1 e D3-D1 € 8.745,48), per un totale di € 180.907,20; le ulteriori risorse aventi carattere di ripetitività (anagrafe/URP € 1.767,00, turno € 18.500,00, ICL € 29.030,00, reperibilità € 5.500,00, maggiorazioni € 2.000,00, ind. Servizio esterno PL € 8.000,00, ind. Funzione PL € 5.250,00, ISR € 35.000,00), per un totale di € 105.047,00.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la verifica del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche all'interno delle aree)

La preintesa CCDI anno 2023/2025 sottoscritta in data 7 dicembre 2023, stabilisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree, basati sulle previsioni del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dell'attribuzione selettiva, nel limite di un importo pari a € 6.800,00, con decorrenza dal 01/04/2023.

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

Tabella 1 – Schema Generale riassuntivo di Costituzione del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato – anno 2022.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Descrizione	FONDO ANNO 2023	FONDO ANNO 2022	DIFFERENZA 2023-2022
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018) al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	236.511,75	236.511,75	0
Incremento € 83,20 per unità di personale al 31/12/2015 (art. 67 c. 2 lett. A CCNL 2016-2018)	7.904,00	7.904,00	0
Incremento € 84,50 per unità di personale al 31/12/2018 (art. 79 c. 1 lett. b CCNL 2019-2021)	7.858,50	0	+ 7.858,50
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67 c. 2 lett. B CCNL 2016-2018)	5.222,45	5.222,45	0
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 79 c. 1 lett. d CCNL 2019-2021)	9.457,27	0	+ 9.457,27
RIA e Ass. ad Personam personale cessato dal 2017(art. 67 c. 2 CCNL 2016-2018)	4.180,54	4.180,54	0
Differenziali D3-D1 e B3-B1 art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021 periodo 01/04/2023-31/12/2023	8.745,48	0	+ 8.745,48
Totale risorse stabili	279.879,99	253.818,74	+ 26.061,25

Risorse variabili

Descrizione	FONDO ANNO 2023	FONDO ANNO 2022	DIFFERENZA 2023-2022
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2019-2021	27.000,00	27.000,00	0
art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2019-2021 risorse finalizzate ad adeguare il fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica	5.000,00	16.000,00	-11.000,00

retributiva			
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Progettazioni, funzioni tecniche, avvocatura, conto terzi Incentivi recupero IMU-TARI art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 2019/2021	29.800,00 (incentivi funz. Tecniche) 10.540,00 - (IMU/TARI)	14.900,00 (incentivi funz. Tecniche) 11.300,00 - (IMU/TARI)	+ 14.140,00
Art,67 c 3 lett. d rate RIA	0	82,66	- 82,66
Art. 79, comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021 somme a residuo anno 2021, accertate a consuntivo LAVORO STRAORDINARIO	44,40	0	+ 44,40
Art. 80, comma 1 CCNL 2019/2021 somme residue fondo anno 2021, accertate a consuntivo	2.418,04	30.118,80	- 27.700,76
Sponsorizzazioni art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 2016-2018	0	1.200,00	-1.200,00
Art. 79, comma 2, lettera a, CCNL 2019/2021 (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018 ANPR D.Lgs 30/2007	1.700,00	0	+ 1.700,00
Art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021, incremento 0,22% m.s. 2018, quota destinata al fondo risorse decentrate dipendenti, escluse posizioni organizzative	7.116,12	0	+ 7.116,12
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 art. 79 comma 5 CCNL 2019/2021 ANNO 2021 € 7.858,50 ANNO 2022 € 7.858,50	15.717,00	0	+15.717,00
Decurtazione per riconduzione limite 2016	0	0	0
Totale risorse variabili	99.335,56	100.601,46	- 1.265,90

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione

Descrizione	FONDO ANNO 2023	FONDO ANNO 2022	DIFFERENZA 2023-2022
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	279.879,99	253.818,74	+ 26.061,25
Risorse variabili	99.335,56	100.601,46	- 1.265,90
Totale risorse fondo sottoposte a certificazione	379.215,55	354.420,20	+24.795,35

L'importo di € 111.229,65 è la quota parte degli importi di risorse “fuori limite” del Fondo 2023:

di parte stabile € 43.894,09, quale somma di:

€ 7.904,00 incremento € 83,20 CCNL 2016/2018

€ 7.858,50 incremento € 84,50 CCNL 2019/2021

€ 5.222,45 differenziale PEO CCNL 2016/2018

€ 9.457,27 differenziale PEO CCNL 2019/2021

€ 4.706,39 incremento 0,20% m.s. 2001

€ 8.745,48 diff. D3-D1 e B3-B1 art. 79, comma 1-bis CCNL 2019/2021

di parte variabile € 67.335,56, quale somma di:

€ 10.540,00 incentivi IMU/TARI

€ 29.800,00 incentivi funzioni tecniche

€ 1.700,00 ANPR D.Lgs 30/2007

€ 2.418,04: economie fondo anno 2021

€ 44,40: economia lavoro straordinario anno 2021

€ 15.717,00: art. 79, comma 5, CCNL 2019/2021

€ 7.116,12: art. 79, comma 3, CCNL 2019/2021

Tabella 2 – Schema Generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2021.

Programmazione di utilizzo del Fondo

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa

Descrizione	FONDO ANNO 2023	FONDO ANNO 2022	DIFFERENZA 2023-2022
Indennità di comparto quota carico fondo	41.400,00	40.700,00	+ 700,00
progressioni economiche all'interno delle aree	122.200,00	117.000,00	+ 5.200,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	900,00	800,00	+ 100,00

Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	861,72	800,00	+ 61,72
Art. 79, comma 1, lett.1-bis differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	8.745,48	0	+ 8.745,48
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione decentrata	174.107,20	159.300,00	+ 14.807,20

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa

Descrizione	FONDO ANNO 2023	FONDO ANNO 2022	DIFFERENZA 2023-2022
Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	50.221,35	63.878,56	- 13.657,21
Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – performance individuale progetto matrimoni	1.000,00	1.825,00	- 825,00
Art. 68, comma 2, lett. b) – performance individuale – Progetti di Miglioramento CDS	0	0	0
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (IMU/TARI, INC. FUNZIONI TECNICHE, ANPR)	42.040,00	26.200,00	+ 15.840,00
Art. 80, comma 2, lett. e) e f) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021 e Indennità di funzione di cui all'art. 97	42.017,00	37.750,00	+ 4.267,00
Art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 2019/2021– Indennità di turno, condizioni di lavoro, reperibilità, servizio esterno, magg.orario notturno, festivo e notturno-festivo	63.030,00	57.466,64	+ 5.563,36
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali stipendiali	6.800,00	8.000,00	- 1.200,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione decentrata	205.108,35	195.120,20	+ 9.988,15

Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

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

In sede di predisposizione del Preventivo annuale, lo stanziamento iniziale del Fondo per le risorse decentrate è contenuto complessivamente nel limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i.

La quantificazione delle risorse da imputarsi in corrispondenza delle varie missioni e programmi, così come previsto dalla nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i., e in fase successiva, in corrispondenza dei vari capitoli del Peg, è operata attraverso l'accorpamento dei dati elaborati in via previsionale della procedura informatica delle paghe. Mensilmente, i dati relativi alle somme del salario accessorio sono scaricati automaticamente in contabilità dal programma di elaborazione degli stipendi, e i relativi mandati di pagamento sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del Fondo, a loro volta nel limite degli stanziamenti degli appositi capitoli di Bilancio.

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

L'art. 23 comma 2 del D. Lgs. N. 75/2017 prevede che: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale...non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è abrogato"*.

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini del limite di spesa del Fondo.

Per quanto riguarda il limite del fondo – anno 2022, si riporta la sintesi del confronto tra gli importi previsti e gli importi liquidati

	DATI INDICATI NEL PROSPETTO UTILIZZO FONDO	TOTALE LIQUIDATO
Parte stabile-PEO consolidate	€ 117.000,00	€ 117.666,93
Nuove PEO	€ 8.000,00	€ 6.231,94
Indennità di comparto/parte stabile	€ 40.700,00	€ 40.503,45
Indennità scuola materna/parte stabile	€ 800,00	€ 765,29
Indennità nido/parte stabile	€ 800,00	€ 845,12
Indennità URP/parte variabile	€ 1.466,64	€ 1.466,64

Indennità di turno/parte variabile	€ 18.000,00	€ 18.415,64
Indennità condizioni di lavoro/parte variabile	€ 21.500,00	€ 21.917,50
Reperibilità/parte variabile	€ 7.000,00	€ 5.483,48
Maggiorazioni festive e notturne/variabile	€ 1.500,00	€ 1.200,48
Indennità di servizio esterno PL/variabile	€ 8.000,00	€ 7.996,00
Indennità specifiche resp. E ind. Funzione /parte variabile	€ 37.750,00	€ 37.647,79
Incentivi IMU/TARI	€ 11.300,00	€ 10.543,68
Incentivi Codice della strada	0	0
Performance	€ 63.878,56	€ 63.817,92
Incentivi funz. tecniche	€ 14.900,00	0
Celebrazioni matrimoni civili	€ 625,00	€ 625,00
sponsorizzazioni	€ 1.200,00	€ 1.200,00
TOTALE	€ 354.420,20	€ 336.326,86

Nel corso dell'anno 2022 si è evidenziata un'economia (come illustrato sopra), delle quali verrà utilizzata la quota parte di € 1.489,97 nella costituzione del Fondo salario accessorio 2024.

A questo proposito si evidenzia che l'art. 80 del CCNL 2019/2021 prevede l'utilizzo delle suddette risorse residue nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Pertanto le stesse saranno rese disponibili a valere sull'esercizio 2024, tenendo anche conto della certificazione del Collegio dei Revisori sul fondo.

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

Il totale della spesa relativa ai fondi destinati alla contrattazione decentrata, oneri compresi, sono stati previsti nel Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 20 aprile 2023, immediatamente eseguibile.

In applicazione del nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, di cui al punto 5.2 dell'Allegato 4/2 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., :

- a) le spese di personale risultanti dai trattamenti fissi e continuativi sono imputate all'esercizio di riferimento;
- b) le spese di personale relative al trattamento accessorio premiante sono stanziare nell'esercizio cui il fondo si riferisce e all'atto della sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, le risorse risultano definitivamente vincolate, confluiscono nel Fondo Pluriennale Vincolato e contestualmente sono impegnate nell'esercizio successivo, anno in cui tali spese diventano esigibili

Pertanto, alla luce del principio sopraindicato, le spese di personale di cui al punto a), oltre a oneri riflessi e Irap, sono impegnate sugli stanziamenti del Bilancio 2023 nei macroaggregati 101 "Redditi da lavoro dipendente" e 102 "Imposte e tasse a carico dell'Ente"; le spese di personale di cui al punto b), oltre a oneri riflessi e Irap, sono coperte dagli stanziamenti del Bilancio 2023.

Il totale del fondo trova copertura nei capitoli di seguito indicati:

a)	Cap. 1031403/1 (competenze)	€ 351.060,00
b)	Cap. 1031403/2 (oneri previdenziali)	€ 94.600,00
c)	Cap. 1037156/1 (irap)	€ 29.840,00
d)	Cap. 1031403/8 incentivi funzioni tecniche)	€ 29.800,00
e)	Cap. 1031403/9 contributi ente incentivi funzioni tecniche	€ 7.660,00
f)	Cap. 1037156/6 IRAP incentivi funzioni tecniche	€ 2.540,00

Riferimento al rispetto dei limiti del tetto APO

Limite teorico fissato già dal 2016: € 130.291,07

art. 79 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,22% m.s. 2018)

incremento per l'anno 2022 € 1.652,93 quali risorse variabili una tantum anno 2023

incremento per l'anno 2023 € 1.652,93 quali risorse stabili

nuovo limite fondo € 131.944,00

Competenze impegnabili con riferimento al bilancio 2023: € 133.596,93

Risorse stanziare: € 133.606,00 (capitolo 103156/1)

Budrio, lì