

COMUNE DI COLLI VERDI

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI COLLI VERDI
2023- 2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

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		Preintesa 07.06.2023
Periodo temporale di vigenza		2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di COLLI VERDI Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CGIL – CISL - CSA Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte Sindacale CGIL – CISL- CSA
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di COLLI VERDI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2023-2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo . Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance Il Piano della performance del Comune di COLLI VERDI coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.

	retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
		La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Dall'anno 2017 è stata adottata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dal NdV

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce l'oggetto il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno).

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

L'articolo 3 evidenzia i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità coordinamento- indennità professionali.

Si dà atto che confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

L'articolo 4 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevate Qualificazioni in essere alla data di stipula del presente CCI proseguono sino a naturale scadenza. Alla scadenza, le Elevate Qualificazioni saranno determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo. Per la retribuzione dell'indennità di risultato verrà destinata 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. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, si ribadiscono i criteri definiti con la deliberazione di G.C. n. 14 del 15/02/2019 avente per oggetto "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018), e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art.15 CCNL 21 maggio 2018)" – nonché dalla deliberazione di G.C. n. 22 del 08/03/2021 di "Pesatura PO – Approvazione. Con il presente articolo si sono definite anche le percentuali di detrazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ che svolgono attività per le quali sono previsti incentivi ex lege.

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, , sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con le eccezioni delle risorse che sono escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato. Nel rispetto di detto limite, le parti confermano l'incremento del fondo ai sensi dell'art. 17, comma 6 ultimo periodo del CCNL 16.11.2022, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, pari alla somma stanziata l'anno precedente di €2.188,51, riducendo la spesa per le Posizioni Organizzative.

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. Per quanto riguarda il 2023 le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato A) all'accordo. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, nei termini di cui all'allegato A) al presente contratto decentrato.

L'articolo 7 prevede che, per la valorizzazione della performance individuali, le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi, ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/obiettivi di performance);

I piani e/o progetti di performance dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linea e a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

L'articolo 8 disciplina le indennità per "Condizioni di lavoro" per le seguenti attività:

- A. disagiate;
- B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- C. implicanti il maneggio valori.

e Individua i criteri per l'attribuzione commisurandoli alle indennità giornaliere:

L'articolo 9 disciplina le indennità per turio e reperibilità facendo riferimento alla normativa contrattuale. Per l'anno 2023 questi istituti si prevede di non attivarli in quanto non vi è personale interessato.

L'articolo 10 disciplina l'indennità per specifiche responsabilità individuando le caratteristiche delle attività cui presuppone detta indennità. Vengono quindi individuati i fattori che determinano il valore annuo dell'indennità;

L'articolo 11 disciplina l'indennità per il personale della Polizia Locale. In particolare:

- l'indennità per servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Detta indennità è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.

- l'indennità di funzione che può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale di P.L. e varia fino ad un massimo di €3.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area Istruttori ed euro 4.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area dei Funzionali o Elevata Qualificazione. Le parti hanno definito detta indennità pari a €100,00 annue rivedibile sulla base delle responsabilità affidate.

L'articolo 12 prevede i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche fra le aree. In particolare, dopo aver evidenziato il valore di ogni progressione fra le varie aree, stabilisce che la progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al CCI.

Le parti danno atto che nell'anno 2023 non si prevedono progressioni orizzontali all'interno dell'area.

L'articolo 13 disciplina i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche leggi, rimandando ai regolamenti che l'ente si è dato o che si dovrà dare;

L'articolo 14 dispone sull'utilizzo delle risorse variabili che possono essere dedicate per finanziare:

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;

Dette risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo e annualmente vengono messe a disposizione previa verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017;

L'articolo 15 prevede che il finanziamento delle risorse destinate alla spesa per le performance è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali. Con dette risorse vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.

L'articolo 16 prevede i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per lo sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance dando atto che per le performance deve essere dedicato almeno il 30% delle risorse variabili indicate nell'art. 80 c.2 del CCNL. Ogni anno dovranno essere predisposti progetti /obiettivi di mantenimento, miglioramento e/o sviluppo dei servizi. I premi correlati alla performance verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della

valutazione da parte del responsabile del SETTORE/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo così come segue:

Dipendenti Responsabili di Servizio/Elevata Qualificazione	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
	50% in base ai comportamenti organizzativi
Dipendenti non Responsabili di Servizio	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
	50% in base ai comportamenti organizzativi

L'articolo 17 prevede la differenziazione del premio individuale i sensi dell'art.81 del CCNL: la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente pari ad 1 unità per area funzionale;

L'articolo 18 prevede la possibilità di attivare il welfare integrativo aziendale

Titolo VII

L'articolo 19 conclude il contratto con le disposizioni finali.

B) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI precedente.

C) 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 verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCI NON prevede progressioni economiche

La disciplina delle progressioni economica è selettiva in quanto solo una parte del personale di ogni area può progredire in un anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo mediante apposite schede di valutazione.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Stefano Degli Antoni

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Daniele Bellomo

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione e allegato al CCDI economico 2018 nei seguenti importi:

PARTE FISSA:	
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - RUINO	€ 6.222,44
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - RUINO	€ 504,16
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001- RUINO	€ 406,58
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- RUINO	€ 162,63
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - RUINO	€ 694,00
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005- RUINO	€ 987,81
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - VALVERDE	€ 5.576,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - VALVERDE	€ 885,31
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001 - VALVERDE	€ 713,96
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- VALVERDE	€ 285,58
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - VALVERDE	€ 603,34
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005 - VALVERDE	€ 599,68
Risorse anno 2003 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - CANEVINO	€ 1.107,39
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001 - CANEVINO	€ 175,92
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001- CANEVINO	€ 141,87
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003 - CANEVINO	€ 147,20
ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18 : Incremento art. 32 c. 7 - 0,20 % monte salari 2001- VALVERDE	€ 58,88
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005- CANEVINO	€ 257,26
art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001-RIA e assegni ad personam personale cessato (Piccolo dal 1.2.15 = € 224,12/12x11) RUINO ante 2018	€ 221,99
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO dal 2018	€ -
Riqualificazione posizioni economiche dal 2004 al CCNL 2009 - RUINO (-32,37 cessazione Piccolo)	€ 354,90
Incremento fino CCNL 31.07.09- Riqualificazione posizioni economiche -VALVERDE	€ 871,26
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	613,28
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n° 8), A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	€ 665,60
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°9), 2022 - fuori limite	€ 760,50
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO FUORI LIMITE	€ 231,05
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n3). 9 MESI fuori limite	€ 2.531,03
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5 - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	€ 677,10
TOTALE PARTE FISSA:	€ 26.456,73

Si dà atto che la parte fissa del fondo incentivante è stato aumentato ai sensi degli incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022 con le risorse evidenziate sopra riportate che sono escluse dal calcolo del tetto del 2016.

Si conferma, inoltre, l'incremento del fondo ai sensi dell'art.17 c.6 ultimo periodo del CCNL 16.11.2023 e dell'art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, pari alla somma stanziata l'anno precedente riducendo la spesa per le ex Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni, che equivale ad € 2.188,51.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO fuori limite	€ 5.578,05
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) (Art.79 c.1 lett.d CCNL 2019-2021) fuori limite	€ -
Riduzione fondo per spesa superiore anno precedente	€ -
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (Art.79 c.2 lett. A CCNL 2019-2021) - RECUPERO TRIBUTI fuori limite	€ 3.324,64
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997- (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e c.4 CCNL 2016-18) (Art.79 c.2 lett.b CCNL 2019-2021) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ 2.194,19
Art. 8 c.3, del DL 13/2023 incremento x PNRR pari al 5% parte fissa fondo PO 2016 dall'anno 2023 all'anno 2026 FUORI LIMITE	€ -
ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE - ART. 67 C.5 CCNL 2016-18 - Art.79 c.2 lett. c CCNL 2019-2021	€ 2.374,83
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°9), A VALERE RETROATTIVO DAL 2021 UNA TANTUM - fuori limite	€ 1.521,00
TOTALE PARTE VARIABILE:	€ 14.992,71

Si dà atto che la parte variabile del fondo incentivante è stato aumentato ai sensi degli incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022 con le risorse evidenziate sopra riportate che sono escluse dal calcolo del tetto del 2016.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Riduzione fondo	€ 0
-----------------	-----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 26.456,73
Risorse variabili	€ 14.992,71
Incremento Fondo per diminuzione EQ/ExPO	€ 2.188,51
Totale	€ 43.637,95

Sezione V - Posizione Organizzative - Risorse fondo accessorio allocate all'esterno del fondo

	POSIZIONE	RISULTATO	TOT
FONDO E.Q./P.O. E FINANZIATO DA BILANCIO 2016	€ 44.996,85	€ 11.161,71	€ 56.158,56
FONDO E.Q./P.O. E FINANZIATO DA BILANCIO 2023	€ 41.858,11	€ 9.939,71	€ 51.797,82
Le spese per EQ/PO finanziate da bilancio non superano le spese EQ/PO anno 2016 nel rispetto dell'art. 23 c2 del Dlgs 75/2019 che prevede che non si può superare il tetto delle spese del 2016			
Inoltre le indennità per EQ/PO anno 2023 sono incrementate come segue fuori dal tetto del 2016			
INCREMENTO RISULTATO art.79 c.3 ccnl 2019-2021 FUORI TETTO FONDO EQ/PO 2023 + UNA TANTUM 2022		€ 694,59	
FONDO EQ/P.O. 2023	€ 17.069,18	€ 10.634,31	€ 52.492,42

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

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 21.245,17
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 4.088,04
TOT SPESA FISSA	€ 25.333,21

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

SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 3.900,00

Indennità rischio	€ 1.359,00
Indennità-disagio	€ 1.359,00
Indennità x legge - INCENTIVO RECUPERO TRIBUTI	€ 3.324,64
Produttività	€ 7.855,70
30% media performance individuale	€ 506,41
TOT SPESA VARIABILE	€ 18.304,75

ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 0
---------------------------	--	------------

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

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	€ 25.333,21
Somme parte variabile	€ 18.304,75
Somma residua x anno successivo	€ 0
Totale	€ 43.637,95

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non si presenta la fattispecie

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 € 26.456,73, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 25.333,21.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Lo schema di CCI NON prevede progressioni economiche

La disciplina delle progressioni economica è selettiva in quanto solo una parte del personale di ogni area può progredire in un anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo mediante apposite schede di valutazione.

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2022 è pari a **€ 18.304,75** mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a **€ 8.362,11**, superiori al 30% della parte variabile;

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La somma dedicata alla performance è pari a **€ 8.362,11** e la misura della maggiorazione del premio individuale per il dipendente che consegue la valutazione più elevata è pari a **€ 506,41** che corrisponde circa al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti ai cinque dipendenti a cui è attribuita la performance individuale.

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

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che "... a decorrere **dal 1° gennaio 2017**, l'ammontare complessivo delle **risorse** destinate annualmente al **trattamento accessorio** del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato" (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 7. *La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art.16 (Incarichi di Elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2023, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2023 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2016:

TOT. FONDO DIPENDENTI 2022 ESCLUSE somme fuori limite	€ 27.735,70
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 25.547,19
DIFFERENZA FONDO ANNO 2022 DA FONDO ANNO 2016	+€ 2.188,51

L'aumento è stato effettuato ai sensi dell'art.17 c.6 ultimo periodo CCNL 16.11.2023 con uguale riduzione fondo EQ/PO.

	2023	2016	DIFFERENZA
FONDO P.O.	€ 51.797,82	€ 56.158,56	-€ 4.360,74

Si dà atto, inoltre che l'indennità di risultato è stata aumentata come segue, ai sensi degli articoli riportati, con risorse fuori dal calcolo del tetto del 2016:

INCREMENTO RISULTATO art.79 c.3 CNLL 2019-2021 FONDO PO 2023 UNA TANTUM 2022	€ 288,10
---	----------

In sintesi:

FONDO + PO 2016 CON ESCLUSIONI	81.705,75
FONDO + PO 2022 CON ESCLUSIONI	79.533,52
DIFFERENZA	- 2.172,23

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022

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
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico codice di spesa precisamente il cod. 01.11.1 MACROAGGR. 101 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Delibera della Giunta Comunale n. 35 del 24/05/2023 è impegnato al COD. del bilancio 01.11.1 macroaggregato. 101.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Stefano Degli Antoni

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Daniele Bellomo