



Comune di Cantalupa
Città Metropolitana di Torino

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA
ANNO 2023**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	11/12/2023	
Periodo temporale di vigenza	1° GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dr.ssa Roberta Lacivita – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p style="text-align: center;">Sig.ra Paola Sanmartino</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="text-align: center;">SIND. FP CGIL Sig. Davide Tron SIND. CISL FP Assente SIND. UIL FPL Assente SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Assente</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Cantalupa	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
Rispetto dell'iter procedurale degli adempimenti e degli atti propedeutici successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimenti o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Deliberazione del Giunta Comunale n. 8 del 31/01/2023.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 8 del 31/01/2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs. 33/2013</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del 14/09/2023 Prot.n. 6706 del 15/09/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

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

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

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 510 del 07/12/2023, il Segretario Comunale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 13.931,78, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 3.950,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%

4. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 - b. per esperienza professionale si intende l’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l’Esperienza professionale il 40%.
6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%
7. Nel caso di attribuzione di tale aspetto, il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l’Esperienza professionale il 40%.
8. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
9. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l’Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell’ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all’interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
12. La graduatoria degli aventi diritto ai “differenziali tabellari” dell’area verrà pubblicata successivamente al completamento dell’iter di cui al precedente comma.
13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l’importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell’art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

2. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 2.900,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell’indennità di Specifiche responsabilità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell’art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

2. In applicazione dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, comma 1, compete una specifica indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, attribuite con atto formale, è prevista un'indennità nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi.
3. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Categoria, profilo e specifica responsabilità	Specifica responsabilità	N. dipendenti	Importo €
Istruttore tecnico	Responsabilità delle pratiche relative alla commissione locale per il paesaggio del Comune di Cantalupa – istruttoria pratiche commissione locale per il paesaggio dei Comuni di Cantalupa e Frossasco, con coordinamento professionisti e Responsabilità delle proposte di provvedimento finale inerenti gli atti dell'urbanistica	1	1.500,00
Istruttore amministrativo	Responsabilità istruttoria di verifica periodica dello stato dell'arte circa gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"; Responsabilità istruttoria del formale completamento degli atti trasmessi dalla Giunta e dal Consiglio; <u>Delega di firma</u> alla pubblicazione degli atti; Responsabilità istruttoria per la rilevazione delle presenze/assenze dei dipendenti e dell'orario di lavoro dei medesimo attraverso apposito applicativo informatico; Coordinamento delle attività propedeutiche e di verifica nonché preparazione documentazione per la stipula dei contratti d'appalto, accordi e per gli affidamenti in genere. Coordinamento delle attività relative all'ambito sociale, istruzione, culturale e sportivo, con conseguente racconto con enti e soggetti impegnati in tale settore; Tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legate alle qualifiche di Stato Civile ed Anagrafe. Gestione delle attività di comunicazione istituzionale, anche attraverso l'utilizzo dei mezzi <i>social</i> .	1	1.400,00

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/01.

9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel predetto art. 71, comma 1, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

3. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 1.901,07.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 - 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 92%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. L'ente, annualmente, in sede di approvazione del P.IAO assegna degli obiettivi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale. Considerato l'esiguo numero di dipendenti si concorda che alla performance organizzativa venga destinata una quota pari al 60% delle risorse complessive destinate alla performance.
5. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	14.633,14
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.248,64
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	17.881,78

Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.900,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.901,07
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA’	4.801,07
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	22.682,85

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al triennio 2023 - 2025 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs. 150/2009

Con il CCDI del triennio 2023 - 2025 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

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

Per l’anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023 -2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l’attribuzione dei differenziali stipendiali.

1. La progressione economica mediante l’attribuzione di “differenziali stipendiali” all’interno dell’area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L’ammontare delle risorse da destinare ad eventuali “differenziali stipendiali”, in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante

dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.

3. Partecipa alle selezioni per i “differenziali stipendiali” il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%
4. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 2. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%.
6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%
7. Nel caso di attribuzione di tale aspetto, il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%.
8. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
9. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l'Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
12. La graduatoria degli aventi diritto ai “differenziali tabellari” dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

In particolare, sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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

È stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 8 del 31/01/2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Nota Prot.n. 778 del 31/01/2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

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

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 65 del 27/11/2023 con oggetto "**Personale Non Dirigente. Fondo Risorse Decentrate Per L'anno 2023. Indirizzi Per La Costituzione. Direttive Per La Contrattazione Decentrata Integrativa**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 173,82 ;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum rispetto all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 173,82 ;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 845,00;

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

- Delibera n. 65 del 27/11/2023 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023
- Determina n. 510 del 07/12/2023 del Segretario Comunale di costituzione del Fondo 2023;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	21.360,15
Incrementi stabili	
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	21.360,15
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	416,78
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	416,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	422,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	400,40
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	1.655,68
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	23.015,83

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	845,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	173,82
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	173,82
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	1.192,64
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.192,64

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.525,62
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.525,62

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

TOTALE DECURTAZIONI	1.525,62
----------------------------	-----------------

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 1.525,62.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 22.085,46 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 19.834,53.

Pertanto si attesta che il fondo 2023 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	23.015,83
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	1.525,62
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	21.490,21
TOTALE Risorse variabili (C)	1.192,64

DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	1.192,64
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	22.682,85

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 341,76 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.248,64.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

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

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 510 del 07/12/2023 il Segretario Comunale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE	10.683,14
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.248,64

Totale utilizzo risorse stabili	13.931,78
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	13.931,78

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE

COSTO PROGRESSIONE ORIZZONTALE STORICA - TABELLARE CCNL 16.11.2022			
posizione GIURIDICA	posizione economica	INSERIRE QUI num. dipend.	tot costo per singola categoria economica
A	a2	0,00	€ -00
	a3	0,00	€ -00
	a4	0,00	€ -00
	a5	0,00	€ -00
	a6	0,00	€ -00
B1	b2	0,00	€ -00
	b3	0,00	€ -00
	b4	0,00	€ -00
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00

	b8	0,00	€ -00
B3	b3	0,00	€ -00
Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei profili professionali della cat. B a cui si accedeva dalla posizione econ. B3	b4	0,00	€ -00
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00
	b8	0,00	€ -00
C	c2	2,00	€ 1.069,71
	c3	0,00	€ -00
	c4	0,00	€ -00
	c5	0,00	€ -00
	c6	0,00	€ -00
D1	d2	2,00	€ 2.373,84
	d3	2,00	€ 7.239,59
	d4	0,00	€ -00
	d5	0,00	€ -00
	d6	0,00	€ -00
	d7	0,00	€ -00
D3	d3	0,00	€ -00

Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei profili professionali della cat. D a cui si accedeva dalla posizione econ. D3.	d4	0,00	€ -00
	d5	0,00	€ -00
	d6	0,00	€ -00
	d7	0,00	€ -00
	TOT. GENERALE COSTO PROGRES- SIONI ECONOMICHE STORICHE	6,00	€ 10.683,14

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

categoria	quota derivante dalle risorse del fondo		indennità complessiva dal 31.12.03 (4)	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2003	COSTO totale PER L'ENTE	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2023
	dal 1.1.03 (2)	dal 31.12.03 (3)				
D	7,95	39,00	51,90	€ -00	€ 2.491,20	€ 2.253,60
C	7,01	34,45	45,80	€ -00	€ 1.099,20	€ 995,04
B	6,00	29,58	39,31	€ -00	€ -00	€ -00
A	4,93	24,38	32,40	€ -00	€ -00	€ -00
			<i>totali</i>	€ -00	€ 3.590,40	€ 3.248,64

QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE € 341,76

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
	Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno

Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	2.900,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.901,07
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	8.751,07

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	13.931,78	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	8.751,07	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	22.682,85	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 341,76 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.248,64.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 17.881,78 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 21.490,21.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs. 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

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

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali.

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

In dettaglio:

Tabella 1	
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche A	
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	21.360,15
Incrementi stabili (a)	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	416,78
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	416,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	422,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	400,40
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	21.360,15
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	23.015,83
Risorse variabili	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Poste variabili non sottoposte al limite	
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	845,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	173,82
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	
Totale risorse variabili	1.192,64
Decurtazioni del Fondo	

Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	1.525,62
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00
Totale decurtazioni del fondo	1.525,62
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	23.015,83
Risorse variabili	1.192,64
Altre decurtazioni	1.525,62
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	22.682,85

Tabella 2	
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Progressioni economiche STORICHE	10.683,14
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.248,64
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.931,78
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	3.950,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	2.900,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.901,07
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	8.751,07
(eventuali) Destinazioni da regolare	
Risorse ancora da contrattare	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00

Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.931,78
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	8.751,07
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	22.682,85

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale.** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 120/10/1 del bilancio 2023 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 287.563,97

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 è pari ad € 285.181,94

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

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

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dal D.lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 19.834,53 mentre per l'anno 2023 è pari ad € 19.834,53.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che:

- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

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

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	22.085,46	19.834,53
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota	41.440,00	41.916,33

integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		
Fondo Straordinario 2016	2.162,37	2.162,37
Quota di incremento valore medio pro-capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	11.110,73	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	76.798,56	63.913,23
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		500,33
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs. 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 49 del 22/12/2022 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 2.162,37.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Roberta Lacivita

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile dell'Area Personale

D.ssa Roberta Lacivita

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Comba Simona Emma
