

COMUNE DI LOANO
(Provincia di Savona)

Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001. 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	06/12/2023 (Preintesa) 13/12/2023 (Sottoscrizione definitiva CCI)
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Presidente, Segretario Comunale dott.ssa Rosetta BARBUSCIA• Dirigente Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, dott. Gianluigi SORO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSE Confederazione indipendente sindacati europei. Firmatarie della preintesa: RSU (a maggioranza) Firmatarie del contratto: RSU (a maggioranza)
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa del CCI 2023-2025: <ol style="list-style-type: none">1. Disposizioni generali, ambito di applicazione, interpretazione autentica, durata, stato di attuazione e revisione;2. Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali in caso di sciopero (Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002 come modificato dall'Accordo di integrazione 8.03.2016);3. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera a);4. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera b);5. Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera ae);6. Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera c) – art. 14 c. 2 lettere a), b), d), e), f) e g);7. Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2022 e art. 70-bis, CCNL 2018) -

	<p>CCNL 16/11/2022 – Art. 7 c. 4, lettera d);</p> <p>8. Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 – Art. 7 c. 4, lettera f);</p> <p>9. Correlazione tra i compensi di cui all’art. 20, lett. h, CCNL 2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera j);</p> <p>10. Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera m);</p> <p>11. Banca delle ore (art. 33 CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera o);</p> <p>12. Criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art 36 CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera p);</p> <p>13. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera v);</p> <p>14. Fattispecie, criteri, valori e procedure per l’individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all’incentivo per funzioni tecniche;</p> <p>15. Partecipazione all’accertamento fiscale;</p> <p>15. (bis) Incentivazione per recupero IMU e TARI;</p> <p>16. Individuazione di particolari figure professionali che possono fruire del buono pasto - (art. 35, c. 10, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera aa)</p> <p>17. Welfare (CCNL 16/11/2022 - art. 82);</p> <p>18. Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera e);</p> <p>19. Indennità di funzione (97, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera w);</p> <p>20. Proventi delle violazioni al Codice della strada - Contrattazione prevista dal combinato disposto art. 98 + art. 80 c.2 lettera g);</p>	
<p>Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell’Organo di controllo interno.</p>	<p><i>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno?</i> Sì, in data 10/12/2023</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p><i>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</i> (nessun rilievo)</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i> Ai sensi del combinato disposto: – dell’articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto nell’ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), – del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, – del decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano della performance è stato assorbito dal PIAO, adottato con deliberazione G.C. n° 25/2023, e successivamente integrato e monitorato con le delibere di G.C. n° 55/2023, 110/2023 e 121/2023.</p>

		<p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione? (Vedi sopra per i riferimenti normativi relativi al PIAO) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stato assorbito dal PIAO, adottato con deliberazione G.C. n° 25/2023, e successivamente integrato e monitorato con le delibere di G.C. n° 55/2023, 110/2023 e 121/2023.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 Sì, per quanto di competenza.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, per gli esercizi in cui il ciclo di gestione della performance risulta concluso la relazione al ciclo di gestione della performance è sempre stata validata dal Nucleo di Valutazione.</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 collettivo integrativo

Gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica sono stati forniti dalla Giunta Comunale con la deliberazione n° 56 del 14/06/2023, integrati con la deliberazione n° 122 del 06/12/2023.

A seguito del CCNL 16/11/2022, che innova molti istituti regolati dalla contrattazione antecedente, è stato necessario rivedere gran parte del Contratto Collettivo Integrativo; per molti articoli ritenuti fondamentali a giudizio della Parte Pubblica è stato comunque confermato l'impianto consolidato.

Con il presente accordo viene disciplinato quanto segue:

1. **Disposizioni generali, ambito di applicazione, interpretazione autentica, durata, stato di attuazione e revisione** – Il titolo descrive in toto il contenuto dell'articolo; si specifica che i commi 6 e 7 dell'art. 1 descrivono rispettivamente le procedure relative alla verifica dello stato di attuazione del contratto integrativo e di interpretazione autentica in caso di controversie sulla sua interpretazione;
2. **Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali in caso di sciopero** – In ottemperanza all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19/09/2002 come modificato dall'Accordo di integrazione 08/03/2016, la contrattazione integrativa ha definito, per ciascun servizio essenziale, i contingenti minimi di personale esonerati dalla partecipazione agli scioperi. Viene specificato che in caso di servizio esternalizzato verrà posto a carico dell'affidatario l'assunzione del mantenimento obbligatorio dei servizi essenziali.
3. **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo** (CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera a) – Vengono definiti i criteri generali per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate, stabilendo il seguente ordine di priorità:
 - compensi legati al trattamento economico fisso e ricorrente (progressioni orizzontali già acquisite dai dipendenti) e indennità legate alla presenza in servizio;
 - nuovi differenziali stipendiali, secondo i criteri generali individuati nello specifico articolo;
 - compensi premiali correlati ai risultati di performance;
 - compensi relativi all'assegnazione di specifiche responsabilità o indennità di funzione
 - altri istituti residuali

Viene altresì definito un criterio matematico per la suddivisione della produttività tra performance organizzativa e performance individuale, nonché per il calcolo della differenziazione del premio individuale previsto per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate.

Infine, viene stabilito il criterio generale per cui i risparmi determinati a consuntivo sulle singole voci di spesa concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla performance organizzativa e individuale. Questa clausola permette di erogare tutte le risorse di competenza dell'anno, consentendo di superare la ripartizione sottoscritta dalle parti fatta a preventivo sulla base di proiezioni di spesa (ciò vale soprattutto con riferimento ad istituti economici legati alla presenza in servizio che devono essere corrisposti obbligatoriamente, quali indennità di turno, indennità condizioni di lavoro, maggiorazione orarie per straordinario in reperibilità, ecc.).

4. **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** (CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera b) – Viene ribadito il principio della distribuzione dei premi in base al merito, prevedendo a tal fine l'uso di moltiplicatori da applicare alle valutazioni annuali, rimandando al sistema di valutazione la disciplina puntuale. Viene ribadito il collegamento tra la premialità e i documenti programmatori dell'Ente.
5. **Differenziazione del premio individuale** (art. 81, CCNL 2022 - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera ae) – Viene definita la misura della maggiorazione nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito valutazioni uguali o maggiori di 60 punti; viene definita una soglia di punteggio per beneficiare di tale maggiorazione (95 punti); viene altresì definito il criterio di calcolo della quota spettante singolarmente, sulla base delle risorse disponibili, nonché una clausola di salvaguardia per il reperimento di ulteriori risorse fino alla concorrenza della cifra necessaria.
6. **Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree** (art. 14 CCNL 2022 - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera c) – art. 14 c. 2 lettere a), b), d), e), f) e g) – Articolo che comprende una disciplina del tutto rinnovata rispetto al passato, in funzione delle nuove norme introdotte dal CCNL del 2022. In sede di contrattazione integrativa, oltre al criterio per il calcolo del budget da destinare alla procedura, sono stati definiti i "pesi" da attribuire agli elementi di valutazione previsti dal contratto nazionale: 50% attribuito alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, 20% all'esperienza (anzianità di servizio), un restante 30% ad ulteriori criteri, individuati nella formazione (5%) e capacità culturali e professionali accertate attraverso una apposita scheda di valutazione (25%); per la formazione è previsto un aumento periodico del peso percentuale (+ 2,5% , fino ad un massimo del 10% totale), compensato da un corrispondente minore peso attribuito all'elemento di valutazione delle capacità culturali e professionali. Sono stati altresì definiti il punteggio aggiuntivo previsto nel caso non si abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3%) e i criteri di priorità in caso di parità di punteggio.
7. **Indennità condizioni di lavoro** (art. 84-bis, CCNL 2022 e art. 70-bis, CCNL 2018 - CCNL 16/11/2022 – Art. 7 c. 4, lettera d). In questo caso è stata confermata la disciplina previgente, sia per quanto concerne le tipologie di lavorazioni per cui viene prevista l'indennità, sia per la misura economica per ciascuna situazione prevista.
8. **Indennità per specifiche responsabilità** (art. 84, c. 1, CCNL 2022 - CCNL 16/11/2022 – Art. 7 c. 4, lettera f) – Anche in questo caso è stato confermato l'impianto "storico" della disciplina integrativa, che prevede importi differenziati in base all'Area contrattuale di appartenenza e alla presenza di una "catena di comando" (che regola ulteriormente la misura dell'indennità a seconda che gli incarichi individuati siano svolti con maggiore o minore autonomia). Vengono mantenute le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, negli importi individuali di € 300,00 annui lordi (queste ultime sono state attribuite alla contrattazione collettiva integrativa dal nuovo CCNL mentre prima erano stabilite direttamente dal contratto nazionale).
9. **Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, lett. h, CCNL 2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione** (CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera j) – Stabilisce delle percentuali di riduzione della retribuzione di risultato a seconda della corresponsione agli incaricati di E.Q. degli incentivi elencati all'art. 20 del CCNL 2022, secondo soglie di importo predeterminate.
10. **Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro** - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera m) – Viene ribadito l'impegno dell'Amministrazione a dare tempestiva ed esaustiva applicazione agli aggiornamenti/modifiche/integrazioni al D. Lgs. 81/2008 – ove applicabili – in accordo e con le figure previste dalla normativa (RSPP, MC, RLS).
11. **Banca delle ore (art. 33 CCNL 2022)** (CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera o) – Viene confermato che nel conto individuale della banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite massimo di 36 ore annue.

-
12. **Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria** (art 36 CCNL 2022 - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera p) – Anche in questo caso viene riconfermata la disciplina integrativa previgente, che individua i criteri per la determinazione di fasce di flessibilità oraria in ingresso e in uscita.
 13. **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.** - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera v) – Viene ribadito che la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è proporzionale alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli incaricati, precisando che in caso di insufficienza non viene erogata.
 14. **Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'incentivo per funzioni tecniche** – Completa conferma della disciplina previgente (salvo l'aggiornamento dei riferimenti di legge), ritenuta dalle parti comunque attuale rispetto all'evoluzione della normativa specifica. I criteri generali qui stabiliti trovano applicazione nello specifico regolamento.
 15. **Partecipazione all'accertamento fiscale** - Completa conferma della disciplina previgente.
 15. **(bis) Incentivazione per recupero IMU e TARI** - Completa conferma della disciplina previgente. I criteri generali qui stabiliti trovano applicazione nello specifico regolamento.
 16. **Individuazione di particolari figure professionali che possono fruire del buono pasto** - (art. 35, c. 10, CCNL 2022 - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera aa) Ai sensi dell'art. 35, c. 10, del CCNL 2022, vengono individuate le figure degli agenti di Polizia Locale e degli addetti alla protezione civile.
 17. **Welfare** (CCNL 16/11/2022 - art. 82) - Le parti concordano di individuare, in prima applicazione, una quota delle risorse del fondo del trattamento accessorio, impegnandosi nelle successive sessioni negoziali a rifinanziare l'istituto e valutare la possibile integrazione di risorse extra fondo.
 18. **Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera e)** - Completa conferma della disciplina previgente, mantenendo la misura dell'indennità pari ad 1,30 € giornaliera, commisurata agli effettivi giorni di prestazione dell'attività in esterno.
 19. **Indennità di funzione** (97, CCNL 2022) - CCNL 16/11/2022 - Art. 7 c. 4, lettera w) - Anche per l'indennità di funzione prevista per la Polizia Locale è stato confermato l'impianto "storico" della disciplina integrativa, che prevede importi differenziati in base all'Area contrattuale di appartenenza e alla presenza di una "catena di comando" (che regola ulteriormente la misura dell'indennità a seconda che gli incarichi individuati siano svolti con maggiore o minore autonomia).
 20. **Proventi delle violazioni al Codice della strada** - Contrattazione prevista dal combinato disposto art. 98 + art. 80 c.2 lettera g) – Tramite l'utilizzo di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, viene confermata la possibilità di destinazione al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, e viene confermata inoltre la disciplina integrativa relativa alla previdenza complementare, prevedendo differenziazioni rispetto all'anzianità maturata e all'Area contrattuale di appartenenza.

B) effetti abrogativi impliciti

La nuova disciplina sostituisce in toto il precedente Contratto Integrativo.

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

L'art. 4 del C.I. stabilisce i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale; la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si concretizza nell'applicazione del vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance. L'art. 5, sulla differenziazione del premio individuale, disciplina ulteriormente la corresponsione di maggiorazione del premio in funzione di valutazioni elevate (sopra i 95 punti).

La liquidazione dei premi può avvenire solo a seguito della validazione della Relazione della Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

Si attesta pertanto che il Contatto Integrativo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

L'art. 6 del C.I. sancisce i criteri generali per le progressioni economiche secondo la nuova disciplina introdotta dal CCNL 2022. Nello specifico, si rimanda a quanto già indicato nella precedente Sezione A).

Si attesta pertanto che il Contatto Integrativo è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche.

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

I criteri generali di ripartizione delle risorse (art. 3) e quelli per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 4) sono funzionali alla destinazione di una cospicua quota di risorse ai compensi per la performance organizzativa ed individuale, secondo i risultati illustrati nel Piano della Performance (ora compreso nella specifica sezione del Piano Integrata di Attività e Organizzazione - PIAO), nel rispetto dei criteri di merito contrattati e del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili =====

Dal 2024 è prevista una decurtazione del fondo delle risorse decentrate pari a € 25.000,00 a favore del fondo della retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione, nel rispetto del limite del trattamento accessorio previsto dall'art. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017.

Contratto Collettivo Integrativo ai sensi dell'art. 8 c. 6 CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023 - 2025. Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate sono state costituite con le determinazioni dirigenziali n° 75 del 23/01/2023 e n° 820 del 31/08/2023; in ottemperanza alla deliberazione di G.C. n° 122 del 06/12/2023, si procederà all'integrazione della parte variabile, che porterà ad un totale di risorse decentrate pari ad € 405.224,01, secondo questo schema:

RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 1 - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 + 0,20% M.S. 2001	338.358,66
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. c) - RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	13.239,59
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. d) - RISORSE RIASSORBITE ex ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. g) - RIDUZIONE STABILE COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO	-
ART. 79 C. 1 c) - INCREMENTO STABILE CONSISTENZA DI PERSONALE [va deguato il limite 2016]	-
	351.598,25

RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. a) - € 83,20 x n° DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015	10.067,20
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. b) - DIFFERENZIALI PROGRESSIONI PER INCREMENTO STIPENDIO	5.980,51
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. e) - ONERI A REGIME X PERSONALE TRASFERITO	-
ART. 79 C. 1 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 2 lett. f) - [solo x REGIONI]	-
ART. 79 C. 1 b) - € 84,50 x n° DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018	8.957,00
ART. 79 C. 1 d) - DIFFERENZIALI PROGRESSIONI PER INCREMENTO STIPENDIO	5.083,28
ART. 79 C. 1-bis - NUOVO SISTEMA CLASSIFICAZIONE - DIFFERENZIALI B3 / D3	18.225,30
	48.313,29

RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. a) - SPONSORIZZAZIONI, CONVENZIONI, CONTRIBUTI DA TERZI	
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. d) - RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO X FRAZIONE ANNO	257,74
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. f) - MESSI NOTIFICATORI	
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. g) - [x Case da Gioco]	
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. j) - EVENT. RIS. se DECRETI ATTUATIVI EMANATI [x Regioni e Città Metrop.]	
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. k) - ONERI PER FRAZIONE DI ANNO X PERSONALE TRASFERITO	
ART. 79 C. 2 b) - max 1,2% MONTE SALARI 1997 (esclusa quota dirigenza)	
ART. 79 C. 2 c) - SCELTE ORGANIZZATIVE/GESTIONALI/POLITICA RETRIBUTIVA DELL'ENTE	
ART. 79 C. 2 c) - SCELTE ORGANIZZATIVE/GESTIONALI/POLITICA RETRIBUTIVA DELL'ENTE >> ART. 98 C. 1 (ART. 208 CDS)	
	257,74

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	
ART. 79 C. 3 - 0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO	5.096,72
ART. 79 C. 2 a) - CCNL 2018 ART. 67 C. 3 lett. c) - SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - RECUPERO IMU/TARI	11.006,05
ART. 79 C. 2 d) - ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO A.P.	3.412,95
ART. 79 C. 5 - UNA TANTUM ART. 79 C. 1 b) - ANNO 2021	8.957,00
ART. 79 C. 5 - UNA TANTUM ART. 79 C. 1 b) - ANNO 2022	8.957,00
	37.429,72

TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE	351.855,99
TOTALE RISORSE DECENTRATE NON SOGGETTE A LIMITE	85.743,01
	437.599,00

RISORSE SOGGETTE A LIMITE	351.855,99
FONDO PER COMPENSI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	74.760,00
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE 2016	426.615,99
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-23.378,00
	403.237,99

LIMITE 2016	394.241,00
DECURTAZIONE FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)	-8.996,99

TOTALE RISORSE DECENTRATE	437.599,00
DECURTAZIONE PERMANENTE	-23.378,00
DECURTAZIONE FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)	-8.996,99
TOTALE RISORSE DECENTRATE (al netto delle decurtazioni)	405.224,01

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

Sulla base dei criteri generali stabiliti dall'art. 3 del C.C.I. 2023-2025, lo schema di destinazione delle poste del fondo per la contrattazione integrativa è il seguente:

		COSTITUZIONE 2023
TOTALE COSTITUZIONE FONDO -->>>		405.224,01
Descrizione	2023	
Retr.Posiz. EL ex direz. Staff (Ind. Ex 8° liv.)	1.550,00	
PROGRESSIONI	112.000,00	
DIFFERENZIALUI STIPENDIALI PER NUOVA CLASSIFICAZIONE PROFESS.	18.225,30	
Diff. Assorbibile da progress.	0,00	
CONDIZIONI DI LAVORO	2.445,94	
SERVIZIO EXT. P.L.	3.000,00	
COMPARTO - quota fondo	47.200,00	
Specifica Resp.	13.500,00	
Ind. funzione PM	2.500,00	
Indennità di turno	47.000,00	
ORE MAGG. FEST. ART. 24 c.1 / c. 5	700,00	
REPERIBILITÀ	2.000,00	
Straord. Rep.	0,00	
POTENZIAMENTO SICUREZZA URBANA E STRADALE	0,00	
INCENTIVO RECUPERO IMU/TARI	11.006,05	
WELFARE	10.000,00	
DECURTAZIONE PER INCREMENTO FONDO E.Q.	0,00	
TOTALE UTILIZZO FONDO -->>>>		271.127,29
Costituzione		405.224,01
Utilizzo fondo		271.127,29
		2023
Produttività		134.096,72

La destinazione sopra descritta, con importi definiti a preventivo, è subordinata all'applicazione dell'art. 3 comma 6 del Contratto Integrativo, per cui eventuali risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla performance organizzativa e individuale.

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

Sulla base della dinamica occupazionale rilevata nel 2023 non risulta necessario procedere con l'adeguamento del limite del trattamento accessorio previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 34/2019, secondo il quale "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Il citato D. Lgs. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) introduce nell'ordinamento uno strumento che consente di incrementare le assunzioni e la dotazione organica, rispetto a un turn-over che al massimo ne consentiva il mantenimento, unitamente alla possibilità di accompagnare a tale incremento l'espansione in modo proporzionale della quota destinata al trattamento accessorio, per garantirne l'invarianza della quota media per dipendente.

Il decreto attuativo del 17 marzo 2020 introduce un dettaglio di rilievo: "(...) è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018".

Pertanto, l'adeguamento del limite è un'operazione che può avere solo segno positivo; in caso di diminuzione dei dipendenti (caso possibile, anche in un contesto di complessiva espansione della dotazione organica), il limite resta fissato nella misura definita ex art. 23, comma 2, ovvero nel totale dell'anno 2016. Tale "clausola di salvaguardia" (nelle premesse del decreto), è stata effettivamente rilevata anche dalla Corte dei Conti nelle sue disamine fino a oggi disponibili.

Sul punto interviene anche la circolare interministeriale dell'8 giugno 2020, la quale conferma che "(...) il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato articolo 33 del D.L. 34/2019."

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su diversi capitoli/articoli di spesa, classificati negli opportuni Programmi delle Missioni previste dal bilancio redatto secondo i criteri del D. Lgs. 118/2011; pertanto è assicurata la verifica tra sistema contabile e dati del fondo.

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

A legislazione vigente il limite al trattamento accessorio del personale è quello indicato dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75.

Come già riportato nel Modulo I, si dà di seguito evidenza dei tagli per il rispetto del limite:

TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE	351.855,99
TOTALE RISORSE DECENTRATE NON SOGGETTE A LIMITE	85.743,01
	437.599,00

RISORSE SOGGETTE A LIMITE	351.855,99
FONDO PER COMPENSI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	74.760,00
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE 2016	426.615,99
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-23.378,00
	403.237,99

LIMITE 2016	394.241,00
DECURTAZIONE FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)	-8.996,99

TOTALE RISORSE DECENTRATE	437.599,00
DECURTAZIONE PERMANENTE	-23.378,00
DECURTAZIONE FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)	-8.996,99

TOTALE RISORSE DECENTRATE (al netto delle decurtazioni)	405.224,01
--	-------------------

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

Il totale del fondo delle risorse decentrate viene impegnato seguendo i criteri esposti nel Modulo IV / Sezione I

Cap.	Art.	N. Imp.	Descrizione Articolo	Importo
100	2	121	PERSONALE SEGRETERIA GENERALE: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	12.600,00
101	2	123	PERSONALE ARCHIVIO/PROTOCOLLO: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	4.250,00
103	2	129	PERSONALE UFF.PERSONALE E ORGANIZZAZIONE: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	14.000,00
650	2	148	PERSONALE GEST.ECONOMICO FINANZIARIA: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	6.550,00
653	2	150	PERSONALE UFF. ACQUISTI/PROVVEDITORATO INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	5.450,00
658	2	157	PERSONALE UFF.TRIBUTI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	20.300,00
550	2	162	PERSONALE UFF.DEMANIO: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	4.000,00
555	2	164	PERSONALE UFF. PATRIMONIO - INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	750,00
450	2	173	PERSONALE UFFICIO TECNICO: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	26.400,00
500	2	178	PERSONALE SERV.DEMOGRAFICI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	10.950,00
1810	2	182	PERSONALE C.E.D.: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	2.150,00
1820	2	186	PERSONALE UFF. RELAZIONI CON IL PUBBLICO: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	4.600,00
1830	2	189	PERSONALE MANUT.STABILI E SEDI UFFICI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	2.450,00
850	2	198	PERSONALE POLIZIA URBANA: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	68.000,00
1050	2	211	PERSONALE ISTRUZIONE PRIMARIA: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	1.750,00
1450	2	214	PERSONALE BIBLIOTECA: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	4.550,00
2800	2	217	PERSONALE IMPIANTI SPORTIVI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	13.000,00
4230	2	221	PERSONALE UFF.TURISMO: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	1.500,00
3500	2	225	PERSONALE VIABILITA': INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	2.450,00

1685	2	229	PERSONALE URBANISTICA E GEST.TERRITORIO: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	6.500,00
2600	2	235	PERSONALE PARCHI E GIARDINI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	4.000,00
3200	2	238	PERSONALE SERV.ASSISTENZA: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	9.000,00
2000	2	242	PERSONALE CIMITERI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	600,00
1800	2	246	PERSONALE UFF. SPORTELLI UNICI: INDENNITA' E ALTRI COMPENSI	600,00
4540	3	141	RISORSE DECENTRATE - STABILI	160.000,00
4540	4	1771	RISORSE DECENTRATE - VARIABILI	18.175,00
4535	1	22	FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO DEL PERSONALE DIPENDENTE	3.412,95
TOTALE IMPEGNATO				407.987,95

L'importo totale delle risorse impegnate eccede lievemente la formale costituzione del fondo delle risorse decentrate a causa della distribuzione dello stesso su più capitoli