

Comune di Claino Con Osteno

Relazione illustrativa

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

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | | 10-11-12/12/2025 (RIPORTARE LA DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE) |
| Periodo temporale di vigenza | | 1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025 |
| Composizione della delegazione trattante | | <p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dr. Barile Massimo – Segretario COMUNALE – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL – Dr.ssa Stefania Macrì SIND. CISL FP – Dr. Annunziato Praticò</p> <p>R.S.U.: Dr.ssa Maria Rosaria Genovese</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL – Dr.ssa Stefania Macrì SIND. CISL FP – Dr. Annunziato Praticò</p> |
| Soggetti destinatari | | <i>Personale non dirigente del Comune di Claino Con Osteno</i> |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto |
| Rispetto dell'iter | 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. | L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è stata indirizzata tale relazione e che ha espresso parere positivo con verbale nr.10 del 14.12.2025. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di | È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 17 del 21.03.2025 per come variato da ultimo con delibera di G.C. nr.59 del 04.12.2025. |

| | | |
|--|---|--|
| e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali | inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale nr. 34 in data 28.05.2024 e confermato per l'anno 2025 con Delibera di G.C. nr.66 in seduta del 04.12.2025.</p> <p>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>L'organo di valutazione ha in corso la validazione della relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p> |
| Eventuali osservazioni: | | |

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

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

Per l'anno 2025 già con la determina di costituzione del Fondo n. 199 del 01.12.2025, il Responsabile del Servizio 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 € 12.632,42, 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 2025 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) € 750,00

Viene ripreso di seguito il testo del contratto siglato per l'anno 2025 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

| Comune di Claino Con Osteno | |
|--|-------------------|
| UTILIZZO FONDO | 2025 |
| V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui: | 26.282,16 |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B) | 17.769,30 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C) | 8.512,86 |
| | PREVENTIVO |
| Progressioni economiche STORICHE | 10.963,43 |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 1.668,99 |
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno | 750,00 |
| Totale utilizzo risorse stabili (D) | 13.382,42 |
| SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D) | 4.386,88 |
| | |
| Totale utilizzo progressioni | 11.713,43 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE | 8.000,00 |
| Totale utilizzo risorse vincolate (F) | 8.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 450,00 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 200,00 |
| Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i) | 2.000,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno | 2.249,74 |

| | |
|--|------------------|
| Totale utilizzo altre indennità (H) | 4.899,74 |
| VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H) | 26.282,16 |

| | |
|--|-------------|
| VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI) | 0,00 |
| VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2. | OK |

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina

fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

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

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

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

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

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

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite 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.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Viene ripreso il testo del contratto normativo siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dei differenziali:

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

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

3. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, in quanto la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite 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 vigente;

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile Area Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 8 giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, debitamente sottoscritta, in cui autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono concordate annualmente in sede di contrattazione decentrata; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito contestualmente all'accordo sulla quantificazione delle risorse da destinarsi al finanziamento degli stessi.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate:

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella

graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

| Area | Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40) | Esperienza professionale (non superiore a 40) | Totale massimo |
|-------------------|--|---|----------------|
| Operatori | 60 | 40 | 100 |
| Operatori esperti | 60 | 40 | 100 |
| Istruttori | 65 | 35 | 100 |
| Funzionari E.Q. | 65 | 35 | 100 |

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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 sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

| (esempio 1) numero anni senza progressione | % |
|--|----|
| Da più di 6 anni a 7 | 1% |
| Da più di 7 anni a 8 | 2% |
| Oltre 8 anni | 3% |

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.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

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

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica nell'Area ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 450,00

| | |
|--|---|
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | € 250,00 indennità maneggio valori; €200,00 indennità attività disagiate e esposte a rischi (guida scuola bus) totale € 450,00 |
|--|---|

Viene ripreso il testo del contratto normativo siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle suddette indennità:

Art. 20
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- b) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni, problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a) dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di lavoro agile o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

5. L'Ente riconosce per le tipologie a) e b) a ristoro del disagio della prestazione resa (es. indennità di turno/retribuzione di posizione) l'indennità pari a € 1,50/giorno;

6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile Area.

7. L'erogazione dell'indennità per il maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alla presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione (n. gg/settimana).

8. Tale indennità è modulata in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

- a) fino a 1000,00 euro - 1 € al giorno
- b) da 1000,01 euro a 10.000,00 euro - € 1,60 al giorno
- c) oltre i 10.000 euro - € 2,00 al giorno.

9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

3. 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)

€ 2.000,00

Viene ripreso il testo del contratto normativo siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ

2. Tali indennità sono determinate su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

3. Per le modalità di nomina, procedure e criteri di attribuzione in riferimento alla presente fattispecie si applicano le norme del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

4. In particolare si rinvia ai criteri di attribuzione previsti dai suddetti articoli, recependoli nel presente atto:

- maggior grado di complessità funzionale di procedimento
- grado di assunzione responsabilità di fatto e di diritto
- maggior livello di assunzione responsabilità individuale e personale, sia nell'agire in autonomia, sia nel perfezionamento formale di atti verso l'esterno.
- maggior grado di complessità funzionale del Servizio.

5. Ad un dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio, salvo che la trasformazione del rapporto di lavoro sia successiva all'attribuzione delle responsabilità, sia temporanea, inferiore a 6 mesi e non comporti trasferimento di responsabilità, compiti e funzioni ad altro/i dipendente/i.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

8. 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 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2018. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

9. La corresponsione del compenso di cui al presente articolo, è effettuata con cadenza mensile solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che costituiscono economie di bilancio”.

Di seguito il testo dell'accordo dell'anno con il quale sono state definite le risorse da distribuire per la suddetta voce:

| | |
|---|-------------------|
| “Dopo ampia discussione, le parti concordano di utilizzare le predette risorse nel modo seguente: Indennità specifiche responsabilità: art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i) | € 2.000,00 |
|---|-------------------|

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i -

CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

3. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 200,00;

Viene ripreso il testo del contratto normativo siglato per l'anno 2023/2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

Art. 22 **Indennità di servizio esterno** (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale, adibito in via continuativa al servizio 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.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.
5. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 100 CCNL 16.11.2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

3. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 2.249,74

Viene ripreso il testo del contratto normativo siglato per l'anno 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

Capo II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b), ae) e art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance del personale dipendente sono riferite esclusivamente alla performance individuale e vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
 2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile d'Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Le risorse individuate sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti valutati nell'anno di competenza con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
 3. I criteri per il riparto del premio della performance individuale sono stati definiti con separato atto.
- Di seguito il testo dell'accordo per l'anno 2025 con il quale sono state definite le risorse da distribuire per la suddetta voce:

| | |
|--|--------------------------|
| <p>Compensi per l'incentivazione della performance individuale: art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022;</p> <p>Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.</p> <p>L'importo indicato può subire variazioni poiché le parti concordano che tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sopra elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività individuale dell'anno successivo.</p> | <p>€ 2.249,74</p> |
|--|--------------------------|

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*
- 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*

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

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

4. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 8.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

Art. 24
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

Le parti si rimandano ad apposito e specifico accordo per la definizione dei criteri.

Di seguito il testo dell'accordo annuale con il quale sono state definite le risorse da distribuire per questa voce.

| | |
|--|-------------------|
| Incentivi per funzioni tecniche (ART.80, COMMA 2, LETT.G) ccnl 2022 | € 8.000,00 |
|--|-------------------|

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dal proprio personale specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dal proprio personale. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario dell'incentivo di cui al comma 2. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto al personale con qualifica dirigenziale in deroga al regime di onnicomprensività di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti del personale in regime di diritto pubblico. Le Amministrazioni che erogano gli incentivi al personale con qualifica dirigenziale, in sede di verifica della compatibilità dei costi di cui all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sono tenute a trasmettere agli organi di controllo di cui al medesimo articolo le informazioni relative all'ammontare degli importi annualmente corrisposti al predetto personale in deroga al regime di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e il numero dei beneficiari. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima unità di personale.. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni di cui all'articolo 43 il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che

corrisponde a prestazioni non svolte dal proprio personale, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente o del responsabile di servizio.

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 | 11.713,43 |
| Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 1.668,99 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI | 13.382,42 |
| Indennità condizioni di lavoro | 450,00 |
| 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) | 2.000,00 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 200,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 | 2.249,74 |
| TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA' | 4.899,74 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36 | 8.000,00 |
| TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE | 8.000,00 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO | 26.282,16 |

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;

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

A tal fine si evidenzia che con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 69 in seduta del 22.12.2017 è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

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

Con il CCDI normativo per il triennio 2023-2025 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti 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 2025 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

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

3. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, in quanto la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite 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 vigente;

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile Area Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 8 giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, debitamente sottoscritta, in cui autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono concordate annualmente in sede di contrattazione decentrata; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito contestualmente all'accordo sulla quantificazione delle risorse da destinarsi al finanziamento degli stessi.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

| Area | Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40) | Esperienza professionale (non superiore a 40) | Totale massimo |
|-------------------|--|---|----------------|
| Operatori | 60 | 40 | 100 |
| Operatori esperti | 60 | 40 | 100 |
| Istruttori | 65 | 35 | 100 |
| Funzionari E.Q. | 65 | 35 | 100 |

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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 sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari E.Q.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

| (esempio 1) numero anni senza progressione | % |
|--|----|
| Da più di 6 anni a 7 | 1% |
| Da più di 7 anni a 8 | 2% |
| Oltre 8 anni | 3% |

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.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

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

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica nell'Area ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Si evidenzia in particolare che 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.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025.

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 Delibera di G.C. nr.17 in seduta del 21.03.2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio finanziario 2025-2027. Tale Piano sarà inserito all'interno del Piao 2025-2027 e validato dall'organo di valutazione.

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. 58 del 13.11.2025 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

1) Risparmi derivanti dal lavoro straordinario dell'anno precedente per l'importo di euro 512,86.

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 2025 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 58 del 13.11.2025 indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025
- Determina n. 199 del 01.12.2025 di costituzione del Fondo 2025;

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 2025 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) | 10.437,00 |
| Incrementi stabili | |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam | 2.343,00 |
| Totale incrementi stabili (a) | 2.343,00 |
| Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a) | 12.780,00 |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite | |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO | 323,00 |
| 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 | 338,00 |
| Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO | 292,50 |
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 | 3.619,80 |
| Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b) | 4.989,30 |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b) | 17.769,30 |

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. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023 | 8.000,00 |
| Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente | 512,86 |
| Totale voci variabili NON sottoposte al limite | 8.512,86 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 8.512,86 |

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 | 0,00 |
| 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' | 0,00 |

| 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 | 0,00 |

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025 pari a € 0,00.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito 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 e' abrogato."

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 procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota

media pro capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

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 € 12.780,00 (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 2025 al netto delle decurtazioni è pari ad € 12.780,00.

Pertanto si attesta che il fondo 2025 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) | 17.769,30 |
| TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B) | 0,00 |
| TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B) | 17.769,30 |
| TOTALE Risorse variabili (C) | 8.512,86 |
| DECURTAZIONI sulle voci variabili (D) | 0,00 |
| Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D) | 8.512,86 |
| TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D) | 26.282,16 |

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 2025 con la determina di costituzione del Fondo n. del xx.xx.xxxx il 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 | |
|---|------------------|
| | 2025 |
| Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente) | 10.963,43 |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 1.668,99 |
| Totale utilizzo risorse stabili | 12.632,42 |
| TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 12.632,42 |

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente):

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.

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

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 € 189,60 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 1.668,99.

Indennità di Comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

| <i>Categoria</i> | <i>dal 1.1.02 (1)</i> | <i>Quota derivante dalle risorse decentrate stabili</i> | | <i>Indennità complessiva dal 31.12.03 (4)</i> |
|------------------|---------------------------|---|-----------------------------|---|
| | | <i>dal 1.1.02 (2)</i> | <i>dal 31.12.03 (3)</i> | |
| D | 4,95 | 7,95 | 39,00 | 51,90 |
| C | 4,34 | 7,01 | 34,45 | 45,80 |
| B | 3,73 | 6,00 | 29,58 | 39,31 |
| A | 3,09 | 4,93 | 24,28 | 32,40 |

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 2025 |
|---|------------------|
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno | 750,00 |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 450,00 |
| Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i) | 2.000,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 | 2.249,74 |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 200,00 |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36 | 8.000,00 |
| TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 13.649,74 |

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) | 12.632,42 | + |
| TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B) | 13.649,74 | = |
| TOTALE UTILIZZO (A+B) | 26.282,16 | |
| 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.

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 € 13.382,42 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 17.769,30.

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.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

SCHEMA STANDARD DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES INDIVIDUALI (P.I) (PERSONALE INQUADRATO NELLE FASCE – C- B)

Punteggi assegnabili agli indicatori generali di valutazione sotto specificati i cui pesi moltiplicati per le % di performance realizzate nell'allegato schema di report determinano il punteggio finale conseguito.

| | Indicatori | Pesi | x % complessiva Realizzazioni (°) | = Punti conseguiti |
|---|---|----------------|---|-----------------------|
| A | Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (da Peg./Budget operativo): 1. capacità di programmare il lavoro 2. capacità tecnica e professionale 3. capacità di individuare e risolvere problematiche | 15 10 15 | | |
| B | Contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa: 1. capacità propositiva e di iniziativa 2. capacità di individuare criticità o disservizi e di proporre soluzioni alternative di semplificazione delle procedure amministrative | 10 15 | | |
| C | Disponibilità di collaborazione fornita a livello di gruppi di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio: 1. capacità relazionali con i colleghi e di partecipazione alle soluzioni delle problematiche di lavoro sia generali sia relative ai budget assegnati | 10 | | |
| D | Capacità di relazione con l'utenza: 1. capacità relazionali con l'utenza e la cittadinanza; 2. soddisfazione dell'utenza rispetto ai servizi disimpegnati (trend dei reclami ricevuti) | 10 15 | | |
| | Totale | 100 | | |

(°) Gli obiettivi con l'indicazione degli standard con i quali si determinano le percentuali delle realizzazioni conseguite, da moltiplicare per i pesi sopra specificati (che potranno anche essere modificati di anno in anno dall'Amministrazione) sono quelli desunti dal PEG/PDO/PRO. Le valutazioni sono di competenza dei responsabili delle posizioni organizzative.

Criteri di distribuzione dei punteggi e delle risorse

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione negativa comporta l'impossibilità di usufruire dei benefici in oggetto.

Da punti 60 a punti 100 la valutazione è positiva, ma la distribuzione dell'indennità di posizione è da proporzionare sulla base dei punteggi conseguiti (non è obbligatorio tenere conto delle fasce di merito nei Comuni con un numero di dipendenti in servizio non superiore ad otto).

Esempio:

| PERSONALE | LIVELLI DI PERFORMANCE | RIPARTIZIONE RISORSE | PUNTEGGI |
|-----------|------------------------|----------------------|----------|
| 25% | ECCELLENTE | 50% | 75/100 |
| 50% | BUONO | 50% | 60/74 |
| 25% | Non adeguato | 0,00% | < 60 |

Gli enti locali possono, fatto salvo il principio della gradualità, articolare le percentuali della performance in modo diverso. Le stesse disponibilità del fondo per la produttività destinato al trattamento accessorio possono essere pertanto distribuite con percentuali diverse da quelle sopra indicate, rapportate ai livelli di performance attesi e/o a fasce diverse quali, ad esempio: al 45% “eccellente” il 40%, al 25% “buono” il 30%, al 20% “adeguato” il 20%, al 10% “migliorabile”, al restante “non adeguato” lo 0,00%.

N.B.: la presente scheda di valutazione permanente, applicabile ad ogni posizione individuale (P.I.) costituisce una proposta del N.V. che, l'Amministrazione comunale potrà adottare o variare/modificare/adattare secondo le proprie esigenze organizzative, distributive delle risorse e relative coperture finanziarie e obiettivi annuali sia riguardo ai pesi e sia ai punteggi assegnabili.

Il N.V. allega inoltre una scheda in Word con la quale si esemplifica un P.D.O. con i relativi indicatori da verificare e programmare da parte dell'Amministrazione e dei singoli responsabili di servizi e di procedimento, con l'ausilio del N.V. stesso, sulla base degli obiettivi di PEG e PDO/PRO ai quali assegnare degli standard di risultato misurabili in valori percentuali. Le percentuali conseguite moltiplicate per i pesi degli indicatori di performance della presente scheda principale determineranno il punteggio finale conseguito da ciascuna P.I. ai fini dell'assegnazione delle risorse disponibili.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili da destinare al personale sono misurati a rendiconto sulla base del “Piano della Performance” dell'Amministrazione e ripartiti nel rispetto delle disponibilità del Fondo e qualitative di performance misurate sulla base dei parametri e degli indicatori/pesi sopra indicati.

| Va- lu- tato | (Anno N) Punteggio finale 20.... | (Anno N) Importi assegnati 20... | (Anno N-1) Punteggio finale 20.... | (Anno N-1) Importi assegnati 20..., |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|
| | | | | |

Eventuali osservazioni del dipendente

Osservazioni del responsabile del servizio

Data, li.....

Il dipendente

Il responsabile del servizio

.....

.....

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 che saranno attribuite con la seguente modalità area istruttori quota 50% del personale in servizio.

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 2025 (A) | Fondo 2024 (B) | Diff A-B | |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | | | |
| Risorse storiche A | | | | |
| Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018) | 10.437,00 | 10.437,00 | | |
| Incrementi stabili (a) | | | | |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam | 2.343,00 | 2.343,00 | | |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b) | | | | |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO | 323,00 | 323,00 | | |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019 | 416,00 | 416,00 | | |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021 | 338,00 | 338,00 | | |
| Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO | 292,50 | 292,50 | | |
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 | 3.619,80 | 3.619,80 | | |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a) | 12.780,00 | 12.780,00 | | |
| Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità | 17.769,30 | 17.769,30 | | |
| Risorse variabili | | | | |
| Risorse variabili sottoposte al limite | | | | |
| | | | | |
| Poste variabili non sottoposte al limite | | | | |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE | 8.000,00 | 10.000,00 | -2.000,00 | |
| Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente | 512,86 | 0,00 | +512,86 | |
| Totale risorse variabili | 8.512,86 | 10.000,00 | 1.487,14 | |
| Decurtazioni del Fondo | | | | |

| | | | | |
|---|-----------|-----------|-----|---|
| Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo | 0,00 | 0,00 | == | |
| Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | 0,00 | 0,00 | == | |
| Decurtazione per rispetto limite 2016 | 0,00 | - | - | - |
| Totale decurtazioni del fondo | 0,00 | - | - | - |
| Risorse del Fondo sottoposte a certificazione | | | | |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 17.769,30 | 17.769,30 | === | |
| Risorse variabili | 8.512,86 | 10.000,00 | | |
| Altre decurtazioni | 0,00 | 0,00 | | |
| Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione | 26.282,16 | 27.769,30 | | |

| Tabella 2 | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO | Fondo 2025 (A) | Fondo 2024 (B) | Diff A-B |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | | | |
| Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente) | 10.963,43 | 11.120,83 | - 157,40 |
| Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 1.668,99 | 2.055,96 | - 386,97 |
| Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 12.632,42 | 13.176,79 | - 544,37 |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | | | |
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno | 750,00 | 750,00 | == |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 450,00 | 450,00 | == |
| Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i) | 2.000,00 | 2.000,00 | == |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno | 2.249,74 | 1.192,51 | + |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza) | 200,00 | 200,00 | == |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE | 8.000,00 | 10.000,00 | - 2.000,00 |
| Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 13.649,74 | 14.592,51 | -942,77 |
| (eventuali) Destinazioni da regolare | | | |

| | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Risorse ancora da contrattare | 0,00 | 0,00 | == |
| Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare | 0,00 | 0,00 | == |
| Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione | | | |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 12.632,42 | 13.176,79 | -544,37 |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 13.649,74 | 14.592,51 | -942,77 |
| (eventuali) destinazioni ancora da regolare | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione | 26.282,16 | 27.769,30 | -1.487,14 |

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 2025;

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 2025 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 10120111- articolo 1 del bilancio 2025 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari ad 232.828,40 (N.B. tale importo comprende il costo del segretario comunale ovvero della convenzione di segreteria per detta annualità pari a € 13.869,15.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2025 si attesterà a € **182.687,89**

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 2025, 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 12.780,00 così come per l'anno 2025 è pari ad € 12.780,00.

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 2025, 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 in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2025 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 3,00 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 4,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018
- 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 D.L. 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;

| | ANNO 2016 | ANNO 2025 |
|--|------------------|------------------|
| Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite | 12.780,00 | 12.780,00 |
| Indennità di Posizione e risultato EQ | 14.929,82 | 14.929,82 |
| Fondo Straordinario 2016 | 1.188,51 | 1.188,51 |
| Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016 | | |
| TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 | 28.898,33 | 28.898,33 |
| RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO | | 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:

- 1) 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. 45 D.lgs 36/2023 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 2025, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2025. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n.9 del 07.03.2025, esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo come da determinazione n. 199 del 01.12.2025 è impegnato al capitolo 10120311- art.1- del bilancio 2025 e precisamente agli impegni nr.

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 € 1.188,51.

Si specifica inoltre che:

- il fondo ed il relativo capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi e tali oneri trovano capienza negli appositi capitoli di bilancio destinati a tali voci.
- Si fa presente con non sono distribuite altre risorse a titolo accessorio.

- Determinare una media di risorse pro-capite. Es. Nell'ente sono presenti n. 2 dipendenti destinatari dell'accordo. Una media pro-capite di risorse è pari ad € 2.824,87 come determinato in sede di verifica dell'applicazione dell'art. 33 del DL 34/2019.

- Si attesta, pertanto, la copertura di tutti i costi diretti e che non vi sono costi indiretti non essendoci altre categorie di personale che, seppur non ricomprese tra i diretti destinatari dei fondi, potrebbero risultare beneficiarie in tutto o in parte del contratto integrativo:

In sostanza dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura finanziaria.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica (Dr. Massimo Barile)

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile del Servizio Economico Finanziario (Dr.ssa Maria Rosaria Genovese)
