



**Comune di Cervasca**  
**Relazione illustrativa**  
**al CCDI parte economica**  
**anno 2024**

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	19/12/2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott.ssa Rabino Roberta – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL – Palermo Gaspare</p> <p>R.S.U.: Signor Pepe Alessandro</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Cervasca</i>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
<b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. Che è stata acquisita la certificazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	È stato adottato il Piano della performance 2023/2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 85 del 04/07/2023 e ss.mm.ii.

<p><b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali</b></p>	<p><b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della Giunta comunale del 28/07/2023 n. 96 e modificato con deliberazione 13 del 22/01/2024. L'Amministrazione pubblica gli 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 validato la 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>
<p><b>Eventuali osservazioni: nessuna.</b></p>		

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

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

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 794 del 11/12/2024, il Responsabile del Servizio Personale ha costituito il fondo per le risorse decentrate per l'esercizio 2024 e reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 15/11/2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica/differenziali, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 19.708,98, 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 2024 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali: non sono previste nel 2024.

Si rimanda al testo del contratto vigente.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 80 comma1 CCNL 16/11/2022 (Fondo risorse decentrate: utilizzo)**

*“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; 100 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.”*

**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 linda 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. 23 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; 24 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 validità 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, come introdotto dall'articolo 62

*del presente decreto, 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 art 1 bis**

*“Ibis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un’ulteriore area per l’inquadramento del personale di elevata qualificazione. 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. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell’area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate ((dalle amministrazioni) per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso all’area dall’esterno.*

*All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”*

#### **Premi e indennità (art. 80 comma 2) CCNL 22.11.2022**

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;*
- b) premi correlati alla performance individuale;*
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis;*

*d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;*

*e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;*

*f) indennità di funzione di cui all’art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 100;*

*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;*

*h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14.09.2000;*

*i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all’art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;*

*j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;*

*k) risorse destinate all’attuazione dei piani welfare ai sensi dell’art. 82, comma 2.*

*3. 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 stanziate, 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. 101 4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.”*

#### ***RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:***

**Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16/11/2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) : Euro 900,00;**

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità.

#### **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, nel valore di 1,00;.*

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.*

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

**Specifiche responsabilità** (già art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99):

€ 800,00

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità (Euro 350,00 per stato civile attribuito a due dipendenti ed euro 100., di resp. elettorale attribuito a un dipendente).

#### **Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018**

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

**Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16/11/2022) € 17.278,53;**

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. b CCNL 16/11/2022*

*b) premi correlati alla performance individuale*

*Art. 81 CCNL (Differenziazione del premio individuale)*

“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. 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 69 del CCNL 21.05.2018.”

**Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16/11/2022; Euro € 8.000,00**

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo.

**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. 79 comma 2 con rimando all’Art. 67 comma 3 lett. 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 del D.Lgs 36/2023*

1. Gli oneri relativi alle attività tecniche indicate nell’allegato I.10 sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. In sede di prima applicazione del codice, l’allegato I.10 è abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato ai sensi dell’articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, sentito il Consiglio superiore dei lavori pubblici, che lo sostituisce integralmente anche in qualità di allegato al codice.

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti 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 dai propri dipendenti.

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 dirigente, 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 dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente 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 dal dipendente. L'incentivo eccezionale, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto 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 dai dipendenti, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente. Le disposizioni del comma 3 e del presente comma non si applicano al personale con qualifica dirigenziale

Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16/11/2022) € 2.500,00

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo.

Incentivazione specifiche attività – IMU/TARI incentivi (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16/11/2022) € 2.000,00

#### *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. 70 ter CCNL 21.5.2018*

1. *Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*

2. *Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovanocopertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo eforfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

*Art 8 c. 3 del D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori dei fondi PNRR (prudenzialmente non inserito)*

*“3. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al*

personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. “

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

UTILIZZO FONDO	2024
V- TOTA LE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	60.066,39
TOTA LE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	41.660,46
TOTA LE RISORSE VARIA BILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)	18.405,93

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	19.708,98	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	7.527,57	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>27.236,55</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>14.423,91</b>	
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	<b>19.708,98</b>	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00	
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>12.500,00</b>	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	14.423,91
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	5.905,93

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	900,00	900,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.)	800,00	800,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR (E.Q.) Premi collegati alla performance organizzativa		
Premi collegati alla performance individuale	1.351,31	1.351,31
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>3.051,31</b>	<b>1.700,00</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>42.787,86</b>	<b>28.936,55</b>
<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>17.278,53</b>	<b>12.723,91</b>
		<b>4.554,62</b>

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2024

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

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

Nel corso dell'anno 2023 la Giunta Comunale con Deliberazione n. 160 del 20/04/2023 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e ha approvato le nuove schede di valutazione.

L'organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2024 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

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

Per l'anno 2024 non sono state previste nuove progressioni economiche

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 per il triennio 2024/2026 unito al PDO e ripreso nel PIAO e ss.mm.ii.

Ai sensi della vigente normativa l'ente approva il Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 6 del 11/01/2024 la Giunta Comunale ha approvato il PEG per l'anno 2024 e con delibera GC 29 in data 29/02/2024 ha approvato il PDO (Piano degli obiettivi) che comprende e rappresenta il Piano della Performance per il 2024.

Il Piano della Performance contiene le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed gli 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 precitato per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Deliberazione 134 in data 28/11/2024 ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica e ha fissato le direttive per la contrattazione decentrata integrativa;

Voci sottoposte al limite:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2023

L'importo previsto è pari a € 2.397,38 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- Ai sensi dell'art. 79, comma CCNL 2022 dello 0,22 del monte salari stabilito per l'anno 2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili. Tale incremento è da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. e fondo trattamento accessorio.
- L'importo Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

Voci non sottoposte al limite

- Valori di cui all'art 67 comma 3 lett. c del CCNL 2018 quali compensi ISTAT (2.500,00) – Incentivi funzioni tecniche (Euro 8.000,00) e incentivi IMU/TARI (euro 2.000,00)
- Valore di cui all'art. 79 c. 3 CCNL 2022 quale incremento del monte salari del 2018 nella quota dello 0,22 per il riparto tra EQ e fondo sulla base degli importi relativi all'anno 2021 per euro 584,55 di cui 253,93 per le EQ
- Art. 68 c. 1 CCNL 2018 – risparmi fondo stabile anno precedente per euro 937,00;
- Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 risparmi fondo straordinario anno precedente 1.987,00
- Art 8 c. 3 del D.L 13/2023 quale incremento per soggetti attuatori e gestori dei fondi PNRR non ripartiti prudenzialmente;

**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 2024 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 134 del 28/11/2024 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica e indirizzo della Giunta Comunale per la costituzione del Fondo 2024;
- Determina n. 794 del 11/12/2024 del Responsabile del Servizio Personale di costituzione del Fondo 2024;

#### 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. 80 del CCNL del 16/11/2023, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>35.931,21</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	3.068,78
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>3.068,78</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.071,48
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.331,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.267,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	995,47
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>6.915,45</b>

### DECURTAZIONI – a detrarre

Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	2.395,13
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa ( <b>Enti con e senza DIRIGENZA</b> )	1.723,51
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale	136,34
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>4.254,98</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>	<b>34.745,01</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>41.660,46</b>

### Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2023 sono state stanziate:

RISORSE VARIABILI	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	2.397,38
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>2.397,38</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.500,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	584,55
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	937,00
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.987,00
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>16.008,55</b>
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>18.405,93</b>
<b>III – TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>60.066,39</b>

**Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>	
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>37.142,39</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>60.066,39</b>

**FONDO STRAORDINARIO:**

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>	
Fondo straordinario stanziato	2.856,06
Fondo straordinario erogato	

**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017**

**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato PO	28.408,00
Fondo Straordinario 2016	2.856,06
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>68.406,45</b>

**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziarie dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	28.661,93
Fondo Straordinario anno corrente	2.856,06
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziarie dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>68.660,38</b>

Quota integrazione EQ finanziarie dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziarie Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	253,93
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziarie dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>OK</b>

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 8.5.2010).

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 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 2015. 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 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite 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 € 37.142,39 (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 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 37.142,39 (dato dalla seguente somma algebrica delle voci di cui alle tabelle sopra riportate: risorse fisse storiche per euro 35.931,21 + incrementi risorse fisse soggette al limite 2.206,23 al netto delle decurtazioni risorse fisse per euro 4.254,98 sommato alle risorse variabili sotto poste al limite per euro 3.259,93)

Pertanto si attesta che il fondo 2024 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'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.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione****TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017****RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato PO	28.408,00
Fondo Straordinario 2016	2.856,06
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>68.406,45</b>

**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	28.661,93
Fondo Straordinario anno corrente	2.856,06
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>68.660,38</b>

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	253,93
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>OK</b>

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

## **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 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 794 del 11/12/2024 il Responsabile del Servizio Personale 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, e progressioni) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>		
	<b>PREVENTIVO</b>	<b>CONSUNTIVO</b>
<b>Progressioni economiche STORICHE</b>	19.708,98	
<b>Indennità di comparto</b> art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	7.527,57	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>27.236,55</b>	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00	
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>12.500,00</b>	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	14.423,91
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	5.905,93

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	900,00	900,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	800,00	800,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR (EQ.) Premi collegati alla performance organizzativa		
Premi collegati alla performance individuale	1.351,31	1.351,31
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>3.051,31</b>	<b>1.700,00</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>42.787,86</b>	<b>28.936,55</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>42.787,86</b>	<b>13.851,31</b>

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	17.278,53		12.723,91	4.554,62
--	-----------	--	-----------	----------

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	42.787,86	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	17.278,53	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>60.066,39</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE (Totale Fondo + (A+B))</b>	<b>0,00</b>	

### Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

### ***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 € 27.236,55 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 42.787,86

**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), 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:

#### **Criteri di distribuzione dei punteggi e delle risorse**

Per le Aree:Funzionari – Istruttori – Operatori esperti - Operatori

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 94 la valutazione è positiva, ma la distribuzione del premio è da proporzionare sulla base dei punteggi conseguiti

Da punti 95 attribuzione del 100%

Per le Aree: funzionari ed EQ (ex PO)

Da punti 0 a punti 59 assegnati e confermati: la valutazione è negativa e non compete l'indennità di risultato.

Da punti 60 a punti 95: la valutazione è positiva, ma la distribuzione dell'indennità di posizione e da assegnare sulla base alle risorse assegnabili fissi I vincoli di bilancio per tale tipologia di spesa oppure secondo le seguenti gradualità (art. 10 CCNL 21.01.2004 e s.m.i.):

- 15% da 60 a 69 punti: viene assegnato il minimo pari al 15% della indennità di E.Q. in godimento;
- 18% = da 70 a 79 punti viene assegnato un importo pari al 18% della indennità di E.Q. in godimento;
- 21% = da 79 a 89 punti viene assegnato un importo pari al 21% della indennità di E.Q.. in godimento;
- 25% = da 90 a 100 punti. assegnato un importo pari al 25% della indennità di E.Q.. in godimento

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

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

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

<b>Comune di Cervasca</b>		<b>Preventivo</b>	<b>Preventivo</b>
		<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)		<b>35.931,21</b>	<b>35.931,21</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam		3.068,78	3.068,78
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>		<b>3.068,78</b>	<b>3.068,78</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO		1.071,48	1.071,48
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019		1.331,20	1.331,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021		1.267,50	1.267,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO		995,47	995,47

Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80	2.249,80
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>6.915,45</b>	<b>6.915,45</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>		
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	2.395,13	2.395,13
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa ( <b>Enti con e senza DIRIGENZA</b> )	1.723,51	1.723,51
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale	136,34	136,34
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>4.254,98</b>	<b>4.254,98</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOG-GETTE al limite (A+a-c)</b>	<b>34.745,01</b>	<b>34.745,01</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>41.660,46</b>	<b>41.660,46</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>		
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>		
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	2.397,38	1.966,11
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)		431,28
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>2.397,38</b>	<b>2.397,39</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	2.500,00	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	8.000,00	19.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00	2.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	584,55	2.535,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023		584,55
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2022		584,55
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	937,00	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.987,00	295,00
Art. 8 comma 3 DL 13/2023 incremento per soggetti gestori di Fondi PNRR		1.590,62

<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>16.008,55</b>	<b>31.589,72</b>
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>18.405,93</b>	<b>33.987,11</b>

<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>60.066,39</b>	<b>75.647,57</b>
		<b>0,00</b>

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>		<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>		
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	<b>0,00</b>	<b>0,01</b>
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>		
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>37.142,39</b>	<b>37.142,39</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>60.066,39</b>	<b>75.647,56</b>

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>		
Fondo straordinario stanziano	<b>2.856,06</b>	2.856,06
Fondo straordinario erogato		

**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017**

<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>		
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>37.142,39</b>	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>28.408,00</b>	28.408,00
Fondo Straordinario 2016	<b>2.856,06</b>	2.856,06
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>68.406,45</b>	<b>68.406,45</b>
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024</b>		
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>37.142,39</b>	37.142,39
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	<b>28.661,93</b>	<b>28.915,86</b>
Fondo Straordinario anno corrente	<b>2.856,06</b>	2.856,06
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	68.660,38	68.914,31

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	253,93	507,86
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>OK</b>	<b>OK</b>

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016</b>	<b>OK</b>	<b>OK</b>
--	-----------	-----------

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

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

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 2024;
- 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. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata.
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 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 1.11.1 (780/2) del bilancio 2024 gestione competenza.
  - le voci relative agli incentivi di cui al D.Lgs36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono e sarà effettuata la regolazione contabile con emissione di mandato e contestuale reversale al fine di far confluire le risorse nel fondo per il versamento agli aventi diritto;

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

Le esigibilità di spesa verranno definite con determinazione del responsabile del Servizio Personale;

### **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 2024, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 37.142,39 mentre per l'anno 2024 è pari ad € 37.142,39.

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 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite 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 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 14,58 è uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 15,00.
- 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 sopralluogo modificate 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.b, 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.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;

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione: Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

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

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 55 del 27/12/2023 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.794 del 11/12/2024 è impegnato al capitolo 01.11.1 (780/2.1) del bilancio 2024 oltre ai rispettivi oneri riflessi e irap rispettivamente imputabili ai capitoli di bilancio 1.11.1 (780/4.1) e 1.11.1 (840/4.1)

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 2.856,06 impegnabile al capitolo di bilancio 01.11.1 (780/3.1) e relativi oneri riflessi rispettivamente imputabili ai capitoli di bilancio 1.11.1 (780/4.1) e 1.11.1 (840/4.1).

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica:

Il Segretario comunale

Dott.ssa Rabino Roberta  




Per la parte relativa al modulo IV di relazione tecnico finanziaria:

Il Responsabile del Servizio Finanziario

~~Dott.ssa Barra Sonia~~

Il Revisore dei conti in carica

~~Pugno dott. Stefano~~

