

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
SPARONE**

Anno 2024

SOTTOSCRITTO IN DATA

29-11-2024

Pre-intesa del 31 ottobre 2024

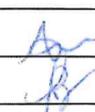


Disposizioni Preliminari	4
- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	5
<i>Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	<i>7</i>
<i>Art. 4 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	<i>9</i>
<i>Art. 6 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	<i>11</i>
<i>Art. 8- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza</i>	<i>13</i>
<i>Art. 10 - Norme finali</i>	<i>13</i>

COMUNE DI SPARONE
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **29** del mese di **novembre**, alle ore **18,30** presso la sala del Comune di Sparone si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott Aldo MAGGIO 
2. Componente	Rag. Laura BLESSENT 
3. Componente	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	
CISL FP	
UIL FPL	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Sergio	RIVA ROVEDA 

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

**- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA'**

**Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la
produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009);
 - d. la parte disponibile del fondo risulta dal seguente prospetto:



COMUNE DI SPARONE	
UTILIZZO FONDO	
	2024
V- TOTALE FONDO DECURTA TO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	21.365,01
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONE (B)	18.215,40
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	3.149,61

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	11.587,85	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.229,48	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	13.817,33	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	4.398,07	
Totale utilizzo progressioni	11.587,85	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.076,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	1.076,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	4.398,07	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		2.073,61

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Totale utilizzo altre indennità (H)	0,00	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	14.893,33	INSERIRE A MANO LA FORMULA = D + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVE FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = F + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	6.471,68	INSERIRE A MANO LA FORMULA = E - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVE FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = G - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE

Art. 2 - Indennità condizioni di lavoro

- L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
- Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 1,60 al giorno

AL MOMENTO NON SUSSISTE LA FATTISPECIE

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
- Con sostanze chimiche e biologiche;
 - Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - Lavori di manutenzione stradale, necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
- L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
- € 1,60 al giorno

Art. 3 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

- Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - Grado di Complessità: 33%**
 - Complessità direzionali organizzative: 33%**
 - Responsabilità: 33%**
- Un'indennità di importo massimo a 350,00 euro annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
 - le specifiche responsabilità del personale 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;
 - le specifiche responsabilità eventualmente affidate 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) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
 5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q.
 7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
 8. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
 9. Si confermano le indennità vigenti per l'ufficio protocollo per un importo di 350,00 euro.

Art. 4 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità fino a un massimo di 3.000,00 € per l'area degli Istruttori) elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per l'area dei Funzionari e dell'Elevata

Qualificazione) per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 25%**
 - **Complessità direzionali organizzative: 25%**
 - **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
 - **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
 4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e E.Q.
 6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
 7. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
 8. Si conferma l'indennità vigente per un importo di 700,00 euro.

Art. 5 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

Art. 6 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale pari al 40% del compenso destinato alla produttività, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.

In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al **70%: nessuna distribuzione di produttività.**

12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90% nell'Ente** (o area nel quale si sono prodotti tali avanzi). Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.

13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 7 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 8- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a

disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
 - a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
 - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili.
8. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni o non abbiano mai conseguito progressioni.
9. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.
10. I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha

ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale.

11. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
12. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
14. Le parti concordano che nel corso del 2024 vengono destinate 375 euro per l'area degli istruttori esperti e 1.600,00 euro per l'area dei funzionari ad elevata qualificazione.

Art. 9 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.

1. Il Comune di Sparone, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

Art. 10 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo, per la parte normativa, fa espresso rinvio al CDI anno 2023 sottoscritto il 19/12/2023.



SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Sparone

Data: 29/11/2024

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Aldo MAGGIO	
2. Componente	Laura BLESSENT	
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP		
2. C.I.S.L. - FP		
3. U.I.L. - FPL		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
C.I.S.L. - FP - Sergio RIVA ROVEDA	

COMUNE DI SPARONE



Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	31 ottobre 2024	
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott. Aldo MAGGIO – Presidente</p> <p style="padding-left: 40px;">Rag. Laura BLESSENT – Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p style="padding-left: 40px;">Signor Sergio RIVA ROVEDA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL ASSENTE</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP ASSENTE</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL ASSENTE</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI ASSENTE</p>	
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del</i> COMUNE DI SPARONE	
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.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data <u>22-11-2024</u> è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 30.07.2024
		È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 30.07.2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
Eventuali osservazioni:		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, come da Verbale n. 1/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

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 già con la determina di costituzione del Fondo n. 126 del 11.09.2024, il Responsabile servizio finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad €. 13.817,33, 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 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) €. 1.975,00

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

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
 - a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio;
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
 - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.
6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili

8. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni o non abbiano mai conseguito progressioni;
9. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
10. I punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
11. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
12. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

In specifico, il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 prevede:

14. Le parti concordano che nel corso del 2024 vengono destinate 375 euro per l'area degli istruttori esperti e 1.600,00 euro per l'area dei funzionari ad elevata qualificazione.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 360,00**

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

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 1,60 al giorno

AL MOMENTO NON SUSSISTE LA FATTISPECIE

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di manutenzione stradale, necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 1,60 al giorno per l'operaio.

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) € 350,00

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

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e del personale assegnato o coordinamento di gruppi di lavoro
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € per le area degli Istruttori e operatori esperti elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - Grado di Complessità: 33%
 - Complessità direzionali organizzative: 33%
 - Responsabilità: 33%
3. Un'indennità di importo massimo a 350,00 euro annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
 - a) le specifiche responsabilità del personale 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) le specifiche responsabilità eventualmente affidate 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) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto

delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del E.Q. sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale E.Q.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 a seconda dell'area professionale in cui è inquadrato il dipendente;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
9. Si confermano le indennità vigenti per l'ufficio protocollo per un importo di 350,00 euro.

4. Indennità di funzione (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 97 CCNL 16.11.2022)
(Vigilanza) €. **700,00**;

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

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità fino a un massimo di 3.000,00 € per l'area degli Istruttori) elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - Grado di Complessità: 25%
 - Complessità direzionali organizzative: 25%
 - Responsabilità e grado rivestito: 25%
 - Peculiarità del territorio/organizzative: 25%
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili

all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della già menzionata responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e E.Q.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.
 - in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
8. Si conferma l'indennità vigente per un importo di 700,00 euro

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € **3.086,68**

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

1. La performance individuale pari al 40% del compenso destinato alla produttività, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno quattro mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

7. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 dipendente.

In caso di parità si privilegerà il dipendente che non l'abbia mai ottenuta o in subordine che l'abbia ottenuta da maggior tempo.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%** nell'Ente (o area nel quale si sono prodotti tali avanzi). Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

6. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 1.076,00

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:

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

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	13.562,85
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.229,48
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	15.792,33
Indennità condizioni di lavoro	360,00
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)	350,00
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	3.086,68
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	4.496,68
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	1.076,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	1.076,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	21.365,01

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al triennio 2023/2025.

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

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

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2023 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 2024 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

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Sono inoltre condizioni necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
 - a. una valutazione triennale positiva per ogni anno del triennio;
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)
 - b. esperienza Professionale che verrà valutata, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà le elevate qualificazioni. Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione/differenziale stipendiale nell'area (ex categoria giuridica) di appartenenza presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
 - c. solo qualora l'Ente abbia previsto dei programmi formativi obbligatori, verranno presi in considerazione anche i crediti formativi acquisiti assegnando un punteggio percentuale in rapporto ai crediti assegnati.

6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il 5% solo qualora ricorrano le condizioni sopra previste, in questo caso si riduce l'esperienza professionale al 35%.
7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Responsabili si confrontano in Conferenza dei responsabili
8. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 4 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni o non abbiano mai conseguito progressioni;
9. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
10. i punteggi verranno attribuiti in maniera proporzionale attribuendo il massimo dei punti relativi alla valutazione (60) e alla maggiore anzianità di servizio (40) rispettivamente al dipendente che ha ottenuto il punteggio di valutazione medio più alto e al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella progressione economica/differenziale stipendiale;
11. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
12. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
13. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

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

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

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la deliberazione n. 43 del 30.07.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024.

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 deliberazione n. 41 del 16.07.2024 con oggetto "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024. INDIRIZZI PER

LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA” ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con delibera della Giunta Comunale n. 43 del 30.07.2024.

L'importo previsto è pari a €. 1.679,74 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.

Risorse variabili non sottoposte al limite:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 393,87.

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:

- deliberazione n. 41 del 16.07.2024 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024
- determinazione n. 126 del 11.09.2024 del Responsabile servizio finanziario 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.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2024 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)	14.264,23
Incrementi stabili	
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	14.264,23
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	512,85
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	507,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	465,40
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.049,92
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.951,17
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	18.215,40

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	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	1.679,74
Totale voci variabili sottoposte al limite	1.679,74
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	1.076,00
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 CORRENTE	393,87
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	1.469,87
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.149,61

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

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2024.

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 2024, 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.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari ad €. 15.943,97 (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 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad €. 15.943,97.

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'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)	18.215,40
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)	18.215,40
TOTALE Risorse variabili (C)	3.149,61
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	3.149,61
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	21.365,01

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari ad €. 234,36; gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di €. 2.229,48 .

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

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

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

Per l'anno 2024 con la determinazione di costituzione del Fondo n. 126 dell'11.09.2024 il Responsabile del Servizio Finanziario 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		2024
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)		11.587,85
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		2.229,48
Totale utilizzo risorse stabili		13.817,33
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		13.817,33

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

<i>category</i>	<i>quota deri- vante dalle ri- sorse del fondo</i>			
	<i>dal 1.1.03 (2)</i>	<i>indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2003</i>	<i>COSTO totale PER L'ENTE</i>	<i>indennità da iscri- vere nell'utilizzo fondo 2022</i>
D	8	€ -00	€ 1.245,60	€ 1.126,80
C	7	€ -00	€ 274,80	€ 248,76
B		€ -00	€ 943,44	€ 853,92
A	5	€ -00	€ -00	€ -00
		€ -00	€ 2.463,84	€ 2.229,48
			QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE	€ 234,36

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2024
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.975,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	360,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	350,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	3.086,68
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	1.076,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	7.547,68

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	13.817,33	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	7.547,68	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	21.365,01	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

A

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 234,36; gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 2.229,48.

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

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a €. 15.792,33 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad €. 18.215,40.

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 DLgs 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

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%** nell'Ente (o area nel quale si sono prodotti tali avanzi). Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%.

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:

MEDIA TRIENNALE DELLE VALUTAZIONI ED ESPERIENZA ACQUISITA DALL'ULTIMA PROGRESSIONE.

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 2024 (A)	Fondo 2023 (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)	14.264,23			
Incrementi stabili (a)				
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	512,85			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	416,00			
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	507,00			
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	465,40			
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.049,92			
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	14.264,23			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	18.215,40			
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	1.679,74			
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	1.076,00			

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 CORRENTE	393,87			
Totale risorse variabili	3.149,61			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	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	18.215,40			
Risorse variabili	3.149,61			
Altre decurtazioni	0,00			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	21.365,01			

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	11.587,85		
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.229,48		
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.817,33		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.975,00		
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	360,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	350,00		
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.086,68		

Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	1.076,00		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	7.547,68		
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.817,33		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	7.547,68		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	21.365,01		

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 (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 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 120/6/1 del bilancio 2024 gestione competenza.

- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono.

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad €. 284.569,68.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2024 è prevista in €. 279.486,93.

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 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 soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a €. 15.943,97 e per l'anno 2024 è pari ad €. 15.943,97.

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 2024, 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 n. 5 unità di cui una unità a part-time al 50%, risulta inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 6,00, 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.

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 2024
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	15.943,97	15.943,97
Indennità di Posizione e risultato EQ	25.204,00	21.710,00
Fondo Straordinario 2016		
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	41.147,97	37.653,97
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:

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 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. 35 del 22.12.2023, esecutiva.

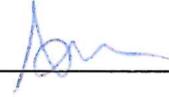
L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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. 126 del 11.09.2024, è impegnato al capitolo 120/6/1 del bilancio 2024 e precisamente all'impegno n. 236/2024, oltre agli oneri riflessi impegnati al capitolo 120/11/1, impegno n. 238/2024, ed all'IRAP impegnata al capitolo 180/2/1, impegno n. 239/2024.

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 nell'importo dell'anno precedente, pari ad €. **0,00**.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile servizio finanziario _____





**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
Anno 2024**

**PARERE
DELL'ORGANO DI REVISIONE**

**N. 29
del 22 novembre 2024**

VISTO il nuovo CCNL "Funzioni Locali" 16.11.2022 ed in particolare il Titolo II che disciplina le relazioni sindacali;

PREMESSO:

- che, con deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 2 dicembre 2021 è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale ai fini dell'espletamento, per conto dell'amministrazione comunale di Sparone, delle relazioni sindacali nelle materie indicate all'art. 7, comma 3, del CCNL del comparto "Funzioni locali" sottoscritto il 16 novembre 2022;
- che, con deliberazione n. 41 del 16 luglio 2024, la Giunta comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte datoriale gli indirizzi e le direttive in ordine alle modalità per la definitiva costituzione del fondo delle risorse decentrate e per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023;
- che, con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario, n. 126 del 11 settembre 2024, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate destinate, per l'anno 2024, agli istituti normati secondo le regole previgenti all'entrata in vigore del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e nell'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

PRESO ATTO che nella riunione della delegazione trattante in data 31 ottobre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2024.

DATO ATTO che la spesa della contrattazione decentrata per l'anno 2024 è coperta dagli stanziamenti in Bilancio previsionale 2024-2026 e compatibile con quanto previsto dalle disposizioni vincolistiche in materia di assunzioni e di spesa del personale.

DATO ATTO che il sottoscritto Revisore dei Conti ha proceduto all'esame dei testi di accordo e della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del responsabile competente da cui emerge che il contenuto della contrattazione integrativa è conforme a quanto previsto e regolamentato in materia dalla contrattazione nazionale.

DATO ATTO, inoltre, che:

nel prospetto di costituzione del "Fondo risorse decentrate" anno 2024, di cui all'allegato al predetto CCDI, le voci di finanziamento del fondo sono regolarmente suddivise in parte stabile ed in parte variabile e sono state riportate in maniera analitica, con specificazione delle disposizioni contrattuali di riferimento, con sintesi di seguito illustrata, contenuta nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile competente:

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<u>Descrizione</u>	<u>importo</u>
Risorse fisse	18.215,40
Risorse variabili	3.149,61
Totale	21.365,01

TENUTO CONTO CHE

- l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 8, c. 7, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022;
- in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

RILEVATO CHE

- a) permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- c) i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

VERIFICATI NEL DETTAGLIO

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario nella relazione tecnico-finanziaria;
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017.
- la corretta applicazione dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 per quanto concerne il calcolo

dell'eventuale adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, per effetto dell'incremento di personale a tempo indeterminato, a seguito delle nuove norme sulle assunzioni.

Sulla base di quanto sopra esposto,

ATTESTA E CERTIFICA

1. che la materia disciplinata dall'Ipotesi di C.C.D.I. 2024, in esame, rientra tra le materie oggetto di contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del personale del Comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 16 novembre 2022;
2. che i costi della contrattazione decentrata per l'anno 2024 sono compatibili con il vincolo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 ed assicurano il rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

Orbassano TO, 22 novembre 2024

Il Revisore dei Conti
Dott. Gaetano TOSCANO
f.to digitalmente



TOSCANO GAETANO
2024.11.22 08:44:09
CN=TOSCANO GAETANO
C=IT
2.5.4.4=TOSCANO
2.5.4.42=GAETANO
RSA/2048 bits