



COMUNE DI MONSELICE

Provincia di PADOVA

Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico- Finanziaria

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE 2023-2025

E

PARTE ECONOMICA 2023

CERTIFICAZIONE

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

2

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi del 7/12/2023 CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) TRIENNIO 2023/2025 per il personale non dirigente del Comune Monselice
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023/2025 (con specifica in merito all'utilizzo delle risorse decentrate 2023)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) nominata con delibera di G.C. n. 23 del 23/03/2023 Parte Pubblica: Presidente della delegazione Mecca Virgilio, Segretario Generale Componenti: Montin Maurizio – Dirigente del Settore Affari Generali- Risorse Umane Rabachin Morena – Elevata Qualificazione del settore risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP UIL FPL CISL FP RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP UIL FPL CISL FP RSU
Soggetti destinatari		PERSONALE NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) disciplina istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio per il triennio 2023/2025 b) utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti al fine della stipula del contratto (già acquisito il parere favorevole del Collegio dei Conti n. 71 del 29/08/2023 prot. n. 36032 del 31/08/2023 in merito alla costituzione del fondo con determina dirigenziale n. 709 del 05/09/2023).
		Nel caso, l'Organo di controllo interno, il Revisore dei Conti dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

	<p align="center">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibera di Giunta Comunale n. 90 del 30/05/2023 declinato nel PIAO 2023-2025 (Integrato di Attività e organizzazione 2023-2025) ai sensi dell'art. 6 DL 80/2021, conv. in legge 113/2021 di cui alla GC n. 115 del 23/06/2023.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione G.C n. 110 del 23/6/2023 e declinato nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Monselice 2023-2025.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33. (il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stato pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale del Comune di Monselice, Pubblicato sul portale Piao https://piao.dfp.gov.it/).</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal nucleo di valutazione in data 27/11/2023 prot. 0049273 sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, a seguito della relazione performance riferita al 2022 approvata in data 21/09/2023 con atto giuntale n.168</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

A) Illustrazione di quanto disposto dall'Accordo decentrato integrativo 2019-2021

Nel contratto collettivo integrativo disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente del Comune di Ostellato per il triennio 2023/2025, in applicazione del disposto dell'art. 7, del CCNL 16.11.2022.

Nel CCI 2023/2025 del Comune di Monselice vengono stabiliti:

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ ..	
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE	
Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione	
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	
Art. 9 Reperibilità	
Art. 10 Turnazioni.....	
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	
Art. 12 Straordinario	
Art 13 - Istituzione della banca delle	
ore.....	
Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	
Art. 15 Buono pasto.....	
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	
Art. 16 Quantificazione delle risorse	
Art. 17 Strumenti di premialità.....	
Art. 18 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	
Art. 19 Premio correlato alla performance organizzativa.....	
Art. 20 Premio correlato alla performance individuale – differenziazione.....	
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	
Art. 21 Principi generali.....	
Art. 22 Indennità Condizioni di	
Lavoro.....	
Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità.....	
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	
Art. 24 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	
Art. 25 Welfare integrativo	
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	
Art. 26 Indennità di servizio esterno.....	
Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale	
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI	
Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro	
Art. 29 Innovazioni tecnologiche	
Art. 30 Formaizione.....	
.....	
Art.31 Disposizioni finali.....	

L'accordo descrive inoltre anche le modalità di distribuzione delle somme disponibili nel fondo risorse decentrate dell'anno 2023.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, sono collegati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti

di programmazione adottati dall'Amministrazione comunale come disciplinato dal Titolo V - Trattamento Economico Accessorio del Personale - Capo I Risorse e premialità.

Inoltre all'art. 2, comma 3 del CCI 2023/2025 del Comune di Monselice, stabilisce che la negoziazione dei criteri di riparto delle risorse del Fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 16.11.2022, avvenga a cadenza annuale.

In particolare, l'accordo prevede **inoltre per l'anno 2023** l'erogazione delle seguenti indennità in applicazione dei contenuti relativi alla disciplina prevista dal Capo III - Disciplina delle indennità - ai sensi dell'art. 22 e articolo 23 del contratto triennale:

- a) indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio ecc..) di cui all'art. 84 bis del CCNL (art. 70-bis CCNL 21/05/2018), sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 22 del contratto decentrato triennale;
- b) Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84, sulla base dei criteri definiti all'art. 23 del contratto decentrato triennale;

L'accordo prevede inoltre per l'anno 2023 l'erogazione dell'indennità relativa ai seguenti istituti disciplinati rispettivamente dall'articolo 9, articolo 10 e articolo 26 del contratto triennale:

- a) Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 2016/2018
- b) Indennità di turnazione art. 30 CCNL 16/11/2022
- c) Indennità di servizio esterno (Polizia Locale)

L'articolo 5 definisce le progressioni economiche all'interno delle aree. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano, ad almeno € 15.000,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto in sede di distribuzione e come riportato nell'accordo 2023 condiviso in sede di pre - intesa e di seguito evidenziato.

ACCORDO SU DISTRIBUZIONE UTILIZZO FONDO 2023	
DESCRIZIONE	Valore 2023 PREVISIONE
Fondo risorse decentrate	443.778,36 €
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Differenziale storico per nuovo inquadramento professionale	8.841,02
Progressioni orizzontali storiche	101.814,05
Indennità di comparto	43.062,84
Indennità professionali (es. ex 8°q f.)	1.549,14
Altri istituti	
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	155.267,05
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	288.510,41
RISORSE CONTRATTATE /da contrattare (art. 80 comma 2)	
NON DISPONIBILI	
Indennità di turno art. 30 ccnl 16/11/2022	33.600,00
Indennità di reperibilità Art. 24 ccnl 2019/2018	13.000,00
Performance individuale (*) Progetti codice strada	13.511,77
Compensi da terzi (statal - ministero interno ecc.)	-
Compensi da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	-
Totale non disponibili	60.111,77
DISPONIBILI	228.398,64
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno (differenziali)	15.200,00
RESIDUO DISPONIBILI DA DISTRIBUIRE SECONDO IL CCDI 2019-2021	
Performance collettiva ed individuale (*)	155.201,64
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità /maneggio valori	
NEW - Indennità specifiche responsabilità art. 84 ccnl 16/11/2022 (ex art. 79 quinquies)	27.000,00
Ind. Resp. Stato civiltà/birelettorale	
NEW -Indennità funzione PM	-
NEW -Indennità condizioni lavoro- (art. 70 bis) Indennità di rischio / disagio CCNL 21/05/2018 84 bis 2019-2021	19.000,00
NEW -Indennità servizio esterno PM	11.907,00
Welfare art 82 comma 2 CCNL 16/11/2022	-
Altri istituti variabili	-
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	288.510,4
TOTALE UTILIZZO FONDO	443.778,36

C) effetti abrogativi impliciti

Vengono implicitamente abrogati gli istituti contrattuali precedenti e sostituiti con quelli previsti nel nuovo CCNL **"Funzioni locali"** sottoscritto in data **16.11.2022**.

Il CCI al fine di semplificare la lettura disciplina tutti gli istituti contrattuali.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto gli artt. 19 e 20 dell'ipotesi di accordo integrativo prevedono che il sistema di valutazione permanente e la conseguente erogazione della performance organizzativa ed individuale avvengano sulla base del sistema di valutazione del personale secondo le indicazioni di cui al D. Lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e come altresì previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del Comune di Monselice, aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 17/09/2020.

L'importo per la performance organizzativa viene ripartito fra le aree organizzative in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno precedente.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Viene inoltre attuato il principio della differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16/11/2022).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa

L'attribuzione delle nuove progressioni all'interno delle aree previste dall'ipotesi del CCI sono realizzate nel rispetto del principio di selettività secondo i criteri indicati all'articolo 5 che definisce le progressioni economiche all'interno delle aree. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano, ad almeno € 15.000,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del CCDI contratto decentrato triennale 2023-2025. E al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo è destinata una quota della parte stabile del fondo in misura determinata annualmente dalla contrattazione decentrata.

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. L'art 14 del CCNL 2019-2021 funzioni locali prevede che l'attribuzione dei differenziali è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno.

Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale e dell'esperienza che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Per la valutazione della performance si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Per l'anno 2023 la somma destinata in contrattazione è di 15.200,00.

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

Gli artt. 19 e 20 dell'accordo prevedono espressamente che le risorse incentivanti la performance siano corrisposte a conclusione del processo annuale di valutazione in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione.

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

Il CCI 2023/2025 del Comune di Monselice, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale n. 123 dell'11/07/2023, punta al riconoscimento della maggior parte degli istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL 16.11.2022. In relazione al proprio assetto organizzativo e in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale (a tempo indeterminato in comando, in convenzione il servizio sostitutivo di mensa aziendale, attraverso l'attribuzione di buoni pasto. Nel regolamento approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 177 del 11/10/2022 trovano applicazione le nuove regole del servizio sostitutivo mensa.(cfr.art 15 CCI)

Il CCI 2023/2025 del Comune di Monselice ha, altresì, disciplinato nell'art. 12 le prestazioni di lavoro straordinario il cui fondo ammonta a euro 23.240,00. I capitoli di finanziamento sono 115 (Fondo per il lavoro straordinario del personale dipendente; 115/2 (Irap- retribuzioni personale lavoro straordinario); 115/3 (Oneri Lavoro straordinario). All'art. 13 ha istituito la banca delle ore.

Il CCI 2023/2025 del Comune di Monselice prevede che i compensi incentivi recupero entrate disciplinati dal regolamento comunale vigente sono considerati dell'erogazione ai fini della distribuzione del premio incentivante la produttività. Il capitolo di finanziamento é il capitolo 116/1 (Incentivi sulla riscossione delle entrate ex L 145/2018.)

PARTE II – La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito definitivamente per la parte stabile con la determinazione n. 709 del 5/09/2023 per un totale di Euro 373.814,61, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, così suddivise

Risorse Stabili

COMPOSIZIONE FONDO 2023	IMPORTO
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART. 79 C.1 lett. c) CCNL 2019-20121)	18.498,45
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-9.392,00
ART. 67 COMMA 1 ccnl 2016_2018 – RISORSE STABILI 2017	349.561,22
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	-31.661,25
ART.67 COMMA 2 LETT.C) ANZIANITA' E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE	13.369,51
Totale risorse stabili soggette al limite (A)	340.375,93
ARTICOLO 79 COMMA1 LETTERA D differenziali di progressione	6.797,18
ARTICOLO 79 COMMA1 LETTERA B CCNL 2022 importo di Euro 84,50 a testa	6.253,00
ART.79 comma 1 -bis Finanziamento differenza stipendio nuovo ordinamento professionale (B3-1 D3-1)	8.841,62
ART.67 COMMA2 LETT.A) importo di € 83,20 pro-capite	6.988,80
ART.67 COMMA2 LETT.B) DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE	4.558,08
Totale risorse stabili non soggette al limite (B)	33.438,68
TOTALE RISORSE STABILI A+B	373.814,61

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **373.814,61** e sono così determinate:

- **Risorse storiche consolidate** ai sensi dell'art. 79, del CCNL 2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 79, c. 1, CCNL 2022). Tutte le risorse stabili del 2017 sono certificate dall'Organo di revisione, comprese le risorse che hanno finanziato le progressioni orizzontali e le quote dell'indennità di comparto	349.561,22
Le risorse che nell'anno 2017 sono state destinate alla retribuzione di posizione e che, per espressa previsione contrattuale, a decorrere dall'anno 2018 <u>dovranno essere finanziate a bilancio, diminuendo così di pari importo la somma disponibile per il Fondo delle risorse decentrate</u>	- 31.661,25

Incrementi esplicitamente quantificati applicando il CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

soggette al limite di cui all'art 23 comma 2 del D.to L.vo 75/2017:

00,00

Non soggette al limite di cui all'art 23 comma 2 del D.to L.vo 75/2017

DESCRIZIONE	IMPORTO
ART.67 COMMA 2 LETT.A) importo di € 83,20 pro-capite	6.988,80
ART.67 COMMA 2 LETT.B) DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE	4.558,08

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023, senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate

Risorse variabili soggette al limite	
risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, - (ART. 78 C.2 lett. c) CCNL 2016-201)	13.511,77
Articolo 79 - comma 2 lettera b CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2022 (1,2% monte salari 1997)	21.634,00
IMPORTO RIA UNA TANTUM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE (ART. 67 COMMA 3 CCNL 2016_2018)	1.117,89
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	
	36.263,66
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)	15.058,27
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)	1.479,41
ARTICOLO 79 COMMA1 LETTERA B CCNL 2022 importo di Euro 84,50 a testa ANNO 2021 ANNO 2022 UNA TANTUM	12.506,00
ARTICOLO 79 COMMA 3 CCNL 2022 (0,22% sul monte salari 2018) anno 2023	4.656,41
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
	33.700,09
TOTALE RISORSE VARIABILI	
	69.963,75

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Come noto l'art. 23 del D.lgs. 75/2017 prevede: "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato (comma relativo alla riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

Sono state operate, nel periodo 2011-2014, riduzioni al trattamento accessorio ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, in relazione al personale cessato, e pertanto la decurtazione consolidata, applicata alla parte stabile del fondo (circolare RGS n. 13/2016) ammonta:

DESCRIZIONE	IMPORTO
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 (art. 9 comma 2 bis dl 78/2010) riduzione permanente dal 2015	-9.392,00

Per la decurtazione di cui all'art. 23 D.Lgs 75/2017 da comprendersi la decurtazione degli importi delle P.O./e.Q

DESCRIZIONE	IMPORTO
Fondo 2016 netto (depurato dalle voci non soggette)	389.995,11
Fondo 2023 (depurato dalle voci non soggette)	454.539,59

Cit. riportata in delibera Considerato che l'importo del fondo delle retribuzioni di posizione per l'anno 2023 è pari ad Euro 78.276,90, ma che, da questo importo è esclusa dal tetto del salario accessorio la somma di Euro 376,90 derivante da aumento contrattuale (0.22% su monte salari 2018) e, che, pertanto, il totale del salario accessorio per il 2023, soggetto al limite, e a seguito della rideterminazione di cui al punto precedente, è pari ad Euro 454.539,59 importo che non risulta superiore al corrispondente tetto 2016 come rideterminato al punto precedente e che pertanto non si rende necessaria alcuna riduzione (limite storico 389.995,11 + quota di aumento per incremento personale 64.544,48= 454.539,59).

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	389.995,11	376.639,59
POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (VALORE DI UNA POSIZIONE ORGANIZZATIVA)	0,00	31.661,25
INCREMENTO FONDO POSIZIONE PER AUMENTO PERSONALE		46.238,75
Incremento PO monte salari 2018 0,22%		376,90
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	0,00	0,00
INCREMENTO LIMITE PER AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA	64.544,48	
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	454.539,59	454.539,59
limite da non superare		454.539,59
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO		0,00
TOTALE FONDO		443.776,36
TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE		443.776,36

INVARIANZA DEL VALORE MEDIO PRO CAPITE

Tenuto conto che la quantificazione del fondo Risorse Decentrate, nella sua non semplice, chiara ed univoca modalità di calcolo viene ora ad essere interessato ulteriormente da recente normativa e circolari, trattasi infatti:

- dell'art. 33 del D.L. 34/2019 che recita nell'ultima parte del comma 2: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonchè delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*. - del Decreto 17/3/2020 in GU 108 del 27/4/20 al cui art. 1 comma 2 si legge: *"Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020"*. Rilevato che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., inerenti, tra l'altro, l'obbligo di adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in caso di incremento del personale, rispetto al 31 dicembre 2018, derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni.

Evidenziato che i dipendenti presenti al 31/12/2018 erano 74 e che i dipendenti al momento della definizione del fondo anno 2023, viceversa, erano 86,2471 quantità calcolata con il metodo dei cedolini, il quale tiene conto dipendenti in part time, così come suggerito dalla Ragioneria Generale dello Stato, e che tale incremento ha comportato rideterminazione del tetto del salario accessorio ed un corrispondente aumento delle risorse del fondo decentrato secondo la seguente sintetizzata al punto seguente.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Fondo 2018	404.159,19 €
Voci da escludere	
Risparmio straordinario	-2.000,00 €
Risorse specifiche disposizioni di legge	-6.000,00 €
Piani di razionalizzazione	-5.000,00 €
Totale	391.159,19 €
Dipendenti al 31/12/2018	74
Importo di aumento delle risose per incremento di ogni unità	5.285,94 €
Dipendenti 2023 con metodo cedolini	86,2471
Incremento Effettivo	64.737,20 €
Limite 2016	389.995,11 €
Aumento limite	64.544,48 €
Limite per il 2022	454.539,59 €

Sintesi del fondo sottoposto a certificazione corrispondente al totale fondo costituito con delibera di giunta comunale n. 709 del 5/09/2023

Descrizione	Importo
Risorse stabili	373.814,61
Risorse variabili	69.963,75
Totale risorse	443.778,36

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

Non vengono regolate dal presente contratto le indennità di comparto e le progressioni economiche

Differenziale storico per nuovo inquadramento professionale	8.841,62
Progressioni orizzontali storiche	101.814,05
Indennità di comparto	43.062,84
Indennità professionali (es.: ex 8 ^a q.f.)	1549,44
Altri istituti	
Totale	€ 155.267,95

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse

Descrizione	Importo
Performance collettiva ed individuale (*)	155.291,15
NEW - Indennità specifiche responsabilità art. 84 ccnl 16/11/2022 (ex art. 70 quinquies)	27.000,00
NEW -Indennità condizioni lavoro- (art. 70 bis) Indennità di rischio \ disagio CCNL 21/05/2018 84 bis 2019-2021	19.000,00
NEW -Indennità servizio esterno PM	11.907,00
Welfare art 82 comma 2 CCNL 16/11/2022	0,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo (totale della Sezione I)	155267,95
Totale specificatamente regolate dal contratto integrativo (totale della Sezione II)	288510,81
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale Sezione III)	0,00
Totale definizione delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione (N.B. deve coincidere per definizione con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I – Costituzione del fondo)	443.778,36

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € **373.814,61** le destinazioni di utilizzo presunto aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni economiche, indennità turno, indennità di reperibilità, reinquadramento personale area vigilanza ed ex indennità di funzione) previste ammontano a € 230.579,72 così riepilogate:

DESCRIZIONE	IMPORTO
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	155267,95
Indennità di turno	33.600,00
Indennità di reperibilità I	13.000,00
Performance individuale (*) Progetto CDS	13.511,77
Progressioni economiche	15.200,00
	230.579,72

e pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo (totale della Sezione I)	373.814,61
Totale specificatamente regolate dal contratto integrativo (totale della Sezione II)	69.963,75
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale Sezione III)	
TOTALE	444778,36

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e solo ad avvenuta conclusione della valutazione di competenza del nucleo di valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso (2023) è prevista nella preintesa dell'accordo l'effettuazione di nuove progressioni economiche nei limiti di stanziamento di 15.200,00 fatto salvo il limite massimo dei beneficiari per area.

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai capitoli di spesa 116 (fondo per l'efficienza dei servizi e produttività), 116/2 (Irap) e 116/3 (oneri accessorio) quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Le sole quote relative alle progressioni economiche orizzontali attribuite sono imputate ai rispettivi capitoli di bilancio relativi alle retribuzioni fisse del personale.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2016 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

Descrizione	2023	2016
Risorse stabili	373.814,61	333.361,11
Risorse variabili	69.963,75	56.634,00
Totale	443.778,36	389.995,11
Posizioni organizzative finanziate da bilancio	31.661,25	0,00
Incremento fondo per aumento personale	46.238,75	
Maggiorazione PO monte salari 2018 per lo 0,22% art. 79, comma 3, ccnl 2022 (voce esclusa dal limite)	376,90	
Incremento limite per aumento dotazione organica		64.544,48
Totale limite da non superare	454.539,59	454.539,59
Riduzione da apportare al fondo	0,00	
TOTALE FONDO	443.778,36	

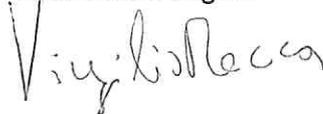
Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo trova copertura come nei capitoli di bilancio n. 116 (Fondo per la produttività dei servizi e la produttività), 116/2 (Irap) e 116/3 (Oneri sul salario accessorio)-

A seguito della conclusione della verifica della Ragioneria Generale dello Stato e come da verbale del Collegio dei Revisori n. 9/2021, si evidenzia che quest' Amministrazione con provvedimento dirigenziale n. 7 del 16/01/2023 sta provvedendo al recupero delle somme indebitamente percepite dal personale.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Mecca Virgilio

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Virgilio Mecca". The signature is written in a cursive style with a large initial "V".