

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 13/12/2023 Accordo decentrato anno 2022 sottoscritto il __/__/2022
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale, Dott. Antonio Quattrone Componente: Responsabile Servizi al Personale, Dott.ssa Angela Zerbo Componente: Responsabile Servizi Finanziari, Dott. Piero Macino</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU Aziendali firmatarie della pre-intesa</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL: F.to Callea, Scanzo CISL-FP: F.to Scozzarra UIL-FPL: assente CSA Regioni e autonomie locali: Prestia RSU: F.to Gaglioti; Bombino, Scimone, Vilasi</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL: _____ CISL-FP: _____ UIL-FPL: _____ CSA Regioni e autonomie locali: _____ RSU: _____</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Palmi</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023
Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	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 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 148 del 28.07.2023
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della G.C.n. 148 del 28.07.2023 e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?	No in quanto non obbligatoria per i Comuni.
Eventuali osservazioni:		

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

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

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 924 del 12.10.2023, il Responsabile Risorse Umane 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 € 152.576,70, 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 2023 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) **€ 22.100,00**
2. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) **€ 19.000,00**
3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 8.000,00**
4. Indennità di reperibilità (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) **€ 19.000,00**
5. 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) **€ 33.000,00**
6. Indennità di funzione (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 97 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) **€ 6.500,00;**
7. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) **€ 3.000,00;**
8. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) **€ 4.000,00**
9. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) **€ 30.885,56**
10. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) **€ 37.068,19**
11. Incentivazione specifiche attività - AVVOCATURA (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) **€ 50.000,00**
12. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) **€ 5.340,30**
13. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) **€ 1.500,00**
14. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) **€ 500,00**
15. Incentivazione specifiche attività – (art. 80 comma 2 lett. h CCNL 16.11.2022) (Condono edilizio) **€ 15.000,00**
16. Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter) **19.509,68**

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	139.134,23
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	35.542,47
ALTRI UTILIZZI	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	174.676,70

Indennità di turno	19.000,00
Indennità condizioni di lavoro	8.000,00
Reperibilità	19.000,00
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)	33.000,00
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	6.500,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	3.000,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	4.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	30.885,56
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	123.385,56
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	37.068,19
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022 RIF Compensi per notifiche	500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	5.340,30
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - <i>avvocatura</i>	50.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - <i>Legge o ALTRO</i>	15.000,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	19.509,68
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	128.918,17
TOTALE UTILIZZO FONDO	426.980,43

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

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

d) 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 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari per i quali si definiscono di seguito i criteri di cui alla preintesa:

- L'istituto della progressione economica all'interno delle aree professionali si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del C.C.N.L. del 16.11.2022, che specifica altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
- A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore dell'art. 14 del C.C.N.L. del 16.11.2022 (1° aprile 2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
- Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai C.C.I. tempo per tempo vigenti e sono concluse con l'applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l'attribuzione delle P.E.O. 2022 e precedenti, l'inquadramento giuridico ed economico del dipendente beneficiario, è aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del C.C.N.L. del 16.11.2023.
- Per il personale delle Sezioni Speciali del C.C.N.L. del 16.11.2022 si applica quanto previsto, rispettivamente, dai seguenti articoli del medesimo C.C.N.L.:
 - art. 92 (personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area Istruttori);
 - art. 96 (personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell'area degli Istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
 - art. 102 (personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari ed E.Q.);
 - art. 106 (personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).
- Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che viene definita per ogni area d'inquadramento nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento, prevedendo, per la sola area dei Funzionari, una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
- Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni area, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente C.C.I.. Eventuali resti e/o disponibilità risultanti, sono utilizzati per ulteriori attribuzioni a partire dall'area Operatori e a seguire, in ordine, all'area Operatori Esperti, all'area Istruttori, all'area Funzionari e infine all'area Funzionari titolari di Elevate Qualificazioni.
- Gli importi fruiti per le progressioni economiche dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni / riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
- L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.

- Il personale destinatario è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste presso l'ente di appartenenza: a tal fine, l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. I requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche, che danno applicazione e integrano i principi dettati dall'art. 14 del C.C.N.L. del 16.11.2022 sono i seguenti:
- a) essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di Palmi alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;
 - b) non essere stato destinatario negli ultimi 2 anni, con riferimento al termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa: laddove, alla data di scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale stipendiale viene assegnato al dipendente che segue in graduatoria, se presente, nel rispetto delle risorse disponibili e destinate;
 - c) non aver beneficiato, negli ultimi 2 anni, di alcuna progressione economica (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) e avere maturato un'anzianità di servizio, alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 2 anni (24 mesi) nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato, per il quale nella sequenza dei rapporti di lavoro non ci sia stata interruzione (rapporto prorogato in continuità), vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato;
 - d) aver ottenuto, in ciascun anno del triennio considerato, una valutazione della performance individuale almeno pari al 65% del punteggio massimo conseguibile.
11. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle risorse stabili del fondo annuale.
12. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.
13. La **procedura di selezione** ha inizio con un avviso pubblico, da parte del Responsabile dell'Area competente in materia di personale, da pubblicare nell'Albo Pretorio *on line* per almeno 10 (dieci) giorni naturali e consecutivi; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati; la domanda, inoltre, è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli posseduti allegati alla stessa e suscettibili di valutazione, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi (non sono valutabili i titoli non dichiarati e allegati alla domanda, ovvero, se già presenti nel fascicolo personale, i titoli per i quali non vengano precisamente indicati gli estremi).
14. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione avviene d'ufficio, con atto del Responsabile dell'Area competente in materia di personale, sulla base di quanto autocertificato ed eventualmente della documentazione presente agli atti o di quella presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso. La pubblicazione nell'Albo Pretorio *on line* dell'atto di ammissione/esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti, o per altre motivazioni, da specificarsi) tiene luogo, a tutti gli effetti di legge, di comunicazione agli interessati.

15. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area d'inquadramento in ordine decrescente; la graduatoria viene formulata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella seguente:

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 20 (venti) e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, diverso per ciascuna area.

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.

È stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. 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 Delibera n. 148 del 28.07.2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 204 del 20.10.2023 con oggetto **“DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2023.”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione fra le risorse variabili delle somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997 per € 15.000,00, rispettivamente per (Condono edilizio)
- 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 € 2.871,80 ;
- 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, quale recupero una tantum rispetto all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 2.871,80 ;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 14.872,00;

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 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. n. 204 del 20.10.2023 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023
- Determina n. 924 del 12.10.2023 del Responsabile Risorse Umane di costituzione del Fondo 2023;

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 2023 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)	301.521,26
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	30.715,87
Totale incrementi stabili (a)	30.715,87
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	332.237,13
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.607,11
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	8.652,80
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	7.436,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	1.881,10
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	18.098,98
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	39.675,99

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	371.913,12
--	-------------------

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. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - – Compensi per Notifiche	500,00
Totale voci variabili sottoposte al limite	500,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	5.340,30
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Avvocatura	50.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	37.068,19
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	1.500,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - – sponsorizzazioni (per convenzioni successive al 2016)	15.000,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	14.872,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	2.871,80
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. RECUPERO UNA TANTUM 2022	2.871,80
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.546,16
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	5.012,89
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	138.083,14
TOTALE RISORSE VARIABILI	138.583,14

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	42.854,69
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	23.263,98
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	17.397,16
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	83.515,83

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	83.515,83
----------------------------	------------------

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

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

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 42.854,69.

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

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 23.263,98.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 249.221,30 (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 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 249.221,30.

Pertanto si attesta che il fondo 2023 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)	371.913,12
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	83.515,83
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI	288.397,29

(A-B)	
TOTALE Risorse variabili (C)	138.583,14
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	138.583,14
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	426.980,43

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 a € **3.732,43**, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 35.542,47.

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 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 924 del 12.10.2023 il Responsabile Risorse Umane 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	2023
Progressioni economiche STORICHE	117.034,23
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	35.542,47
ALTRI UTILIZZI	0,00
Totale utilizzo risorse stabili	152.576,70

TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	152.576,70
---	------------

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	22.100,00
Turno	19.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	8.000,00
Reperibilità	19.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	33.000,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	4.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	30.885,56
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	3.000,00
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	6.500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	37.068,19
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	1.500,00
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 - Compensi per notifiche	500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	5.340,30
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF – <i>avvocatura</i>	50.000,00
Altri utilizzi Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018	15.000,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	19.509,68

TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

274.403,73

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	152.576,70	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	274.403,73	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	426.980,43	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 € 3.732,43 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 35.542,47.

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 € 174.676,70 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 288.397,29.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

In dettaglio:

Tabella 1	
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche A	
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	301.521,26
Incrementi stabili (a)	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	30.715,87
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.607,11
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	8.652,80
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	7.436,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.881,10
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	18.098,98
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	332.237,13
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	371.913,12
Risorse variabili	
Risorse variabili sottoposte al limite	

Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	500,00			
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	5.340,30			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA	50.000,00			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	37.068,19			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	1.500,00			
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	14.872,00			
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	2.871,80			
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. RECUPERO UNA TANTUM 2022				
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	15.000,00			
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.546,16			
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	5.012,89			
Totale risorse variabili	138.583,14			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	42.854,69			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	23.263,98			
Decurtazione per rispetto limite 2016	17.397,16	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	83.515,83	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	371.913,12			
Risorse variabili	138.583,14			

Altre decurtazioni	83.515,83			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	426.980,43			

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO		Fondo 2023 (A)		
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche STORICHE	117.034,23			
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	35.542,47			
ALTRI UTILIZZI	0,00			
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	152.576,70			
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	22.100,00			
Indennità di turno	19.000,00			
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	8.000,00			
Reperibilità	19.000,00			
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	33.000,00			
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	4.000,00			
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	30.885,56			
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	3.000,00			
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	6.500,00			
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	37.068,19			
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI	1.500,00			
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022 - Compensi per notifiche	500,00			
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 <i>RIF – ISTAT</i>	5.340,30			
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 <i>RIF - avvocatura</i>	50.000,00			

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - Legge o ALTRO	15.000,00		
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	19.509,68		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	274.403,73		
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da trattare	0,00		
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	152.576,70		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	274.403,73		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	426.980,43		

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;

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:**

Nella fase di programmazione il fondo delle risorse decentrate viene determinato tenendo conto di tutte le voci che lo compongono e a bilancio sono imputate in più capitoli di spesa tenuto conto dei centri di costo riferiti al personale interessato;

Le somme riferite ad emolumenti fissi già in godimento del personale dipendente previste dal CCNL o dovute per PEO e Comparto sono invece imputate ai capitoli delle retribuzioni delle varie funzioni e servizi;

Le risorse parte variabile per Incentivi Condono Edilizio previste al Cap. 3930;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per Notifiche Messi previste al Cap. 2650 art. 15;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs 50/2016 al Cap. 3225, al Cap. 4066 art.0, al Cap. 4067 art.0, al Cap. 4068 art.0, al Cap. 4069 art.0;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per compensi legali nel Cap. 20;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per compensi ISTAT nel Cap.220 art. 10;

Si attesta 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 2023, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

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 2023, 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 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 73,00 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 83,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	249.221,30	249.221,30
Indennità di Posizione e risultato EQ	154.000,00	154.000,00
Fondo Straordinario 2016	49.294,78	49.294,78
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	452.516,08	452.516,08
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

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 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023.

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 quantificato dall'Amministrazione con determinazione RG n. 924 del 05/10/2023 è impegnato:

Ai capitoli di spesa della produttività ed altre indennità accessorie al personale delle varie funzioni e servizi del bilancio di previsione 2023/2025;

Le somme riferite ad emolumenti fissi già in godimento del personale dipendente previste dal CCNL o dovute per PEO e Comparto sono invece imputate ai capitoli delle retribuzioni delle varie funzioni e servizi;

Le risorse parte variabile per Incentivi Condono Edilizio previste al Cap. 3930;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per Notifiche Messi previste al Cap. 2650 art. 15;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs 50/2016 al Cap. 3225, al Cap. 4066 art.0, al Cap. 4067 art.0, al Cap. 4068 art.0, al Cap. 4069 art.0;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per compensi legali nel Cap. 20;

Le risorse parte variabile di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 per compensi ISTAT nel Cap.220 art. 10;

Le somme per oneri riflessi sono impegnate ai capitoli degli oneri riflessi delle varie funzioni e servizio del bilancio di previsione 2023/2025.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 49.294,78.

Il Responsabile Area 9^A Servizi al Personale

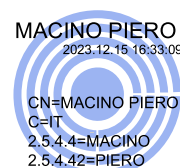
Dott.ssa Angela Zerbo



ZERBO ANGELA
2023.12.15 16:44:38
CN=ZERBO ANGELA
C=IT
2.5.4.4=ZERBO
2.5.4.42=ANGELA

Il Responsabile Area 2^A Servizi Economico Finanziari

Dott. Piero Macino



MACINO PIERO
2023.12.15 16:33:09
CN=MACINO PIERO
C=IT
2.5.4.4=MACINO
2.5.4.42=PIERO