

# C.I.S.A. 12

# Relazione illustrativa

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

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   |   | 14 DICEMBRE 2023  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       |   | 1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           |   | <p>Parte Pubblica :</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott.ssa Mara BEGHELDO – Presidente</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;">Dott.ssa Casalicchio Katia</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott.ssa Pesce Mara</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL signora Grazia PINTORI</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CISL FP signor Roberto MASCOLO</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. UIL FPL ASSENTE</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI ASSENTE</p> |
| <b>Soggetti destinatari</b>   |   | <i>Personale non dirigente del Consorzio C.I.S.A. 12</i>  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> |   | Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  |
| <b>Rispetto dell'iter</b>   | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>   | Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.  |
|   | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> | <p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale | 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 Consiglio di Amministrazione n. 5 del 30/03/2023   |
|  |   | È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera del CDA n. 5 del 30/03/2023 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.   |
|  |   | 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 di cui al Verbale ns. prot.n.12476/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.                                      |
| 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.358 del 30/12/2023, il DIRETTORE 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 € 33.037,86, 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. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 5.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

1. disagiate;
2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
3. implicanti il maneggio di valori.

1. 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. Si considera attività disagiata quella svolta prevalentemente in contesti caratterizzati da rilevanti disagi socioeconomici.

1. 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

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:

1. 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

3. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori\* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

| Valori trattati                | Indennità |
|--------------------------------|-----------|
| Importi maneggiati annualmente | €/giorno  |
| Fino a € 3.000,00              | -         |
| da € 3.000,01 a € 5.000,00     | 1,00      |
| Oltre € 5.000,01               | 1,55      |

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Funzionario, sentito il Direttore e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

4. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario.

**\* non è da considerare valore il bancomat.**

2. 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) € 12.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

1. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a massimo di € 3.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- Grado di Complessità: 33%
- **Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%**
- **Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%**
- **Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%**
- Complessità direzionali organizzative: 33%
- **Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;**
- **Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;**
- **Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;**
- **Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;**
- **Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;**
- **Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;**
- Responsabilità: 33%
- **Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;**
- **Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;**
- **Strategicità: valore 1/3 del 33%;**

1. 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 alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

2. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Direttore, 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 predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Direttore 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.

3. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.

4. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

1. determinazione del budget;
2. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 €;
3. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

3. Premi collegati alla performance individuale (*art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022*) € 16.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

1. La performance individuale, 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.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà pari al punteggio stabilito dal sistema di valutazione vigente.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente (a titolo esemplificativo: maternità, infortuni, legge 104).
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di EQ., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. 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.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% del valore medio pro capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso secondo il sistema di valutazione vigente, il punteggio relativo alla fascia di eccellenza si intende quello uguale o superiore ai 95 punti.
11. In caso di più dipendenti collocati nella fascia di eccellenza si definisce apposita graduatoria, qualora ci siano parità di punteggio si prenderà in considerazione la media delle valutazioni dell'ultimo triennio.

4. Premi collegati alla performance organizzativa (Art. 80 comma 2, lett.a CCNL 16.11.2022.) € 21.703,44

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2019/21 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione di tali risorse:

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 al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva 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 51%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate secondo il sistema di valutazione vigente.

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

| <b>UTILIZZO FONDO</b>  |                  |
|--|------------------|
| Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali   | <b>22.236,74</b> |
| Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo   | 10.801,12        |
| <b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>   | <b>33.037,86</b> |
| Indennità condizioni di lavoro   | 5.000,00         |
| 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)              | 12.000,00        |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022   | 16.500,00        |
| 50% ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE DI CUI IL 50% DESTINATO ALLA PRODUTTIVITA' (escluso dal limite fondo 2010) | <b>21.703,44</b> |
| <b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>  | <b>55.203,44</b> |
| <b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>   | <b>0,00</b>      |
| <b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>   | <b>88.241,30</b> |

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al TRIENNIO 2019/21 PER LE PARTI ANCORA VALIDE.

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 del triennio 2019/21 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 2023 non sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance individuale sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuovi differenziali stipendiali, oltre a tutto quanto previsto nel CCNL.

**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 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. 10 del 14.06.2023, il Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio di Amministrazione.

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.

Il Consiglio di Amministrazione in particolare, con Delibera n. 16 del 18.10.2023 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L’ANNO 2023. 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. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l’iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell’ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 42.000,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2023 sezione Piano della Performance approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.10 del 14.06.2023

*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.*

- 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 € 771,21 ;

- 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 € 771,21 ;
- 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 € 3.549,00;

**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.16 del 18.10.2023 di indirizzo del Consiglio di Amministrazione alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023
- Determina n.358 del 30.12.2023 del DIRETTORE 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:

| <b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>                                       |                  |
|---|------------------|
| <b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>         | <b>27.965,38</b> |
| <b>Incrementi stabili</b>   |                  |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam   | 446,29           |
| <b>Totale incrementi stabili (a)</b>  | <b>446,29</b>    |
| <b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>  | <b>28.411,67</b> |
| <b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>                      |                  |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO   | 689,58           |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019                                | 1.830,40         |
| Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO | 1.774,50         |
| Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO  | 699,50           |
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1                       | 3.374,70         |
| <b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>   | <b>8.368,68</b>  |
| <b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>                        | <b>36.780,35</b> |

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

| <b>RISORSE VARIABILI</b>  |                  |
|---|------------------|
| <b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>   |                  |
| Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada) | 42.000,00        |
| <b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>   | <b>42.000,00</b> |
| <b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>   |                  |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022  | 3.549,00         |
| 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  | 771,21           |
| 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  | 771,21           |
| Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente   | 4.815,82         |
| <b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>   | <b>9.907,24</b>  |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>   | <b>51.907,24</b> |

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

| <b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>                          |      |
|---|------|
| 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        |
| <b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b> | <b>0,00</b> |

| <b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>   |               |
|---|---------------|
| <b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>   |               |
| 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   | 446,29        |
| <b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>  | <b>446,29</b> |

|                            |               |
|----------------------------|---------------|
| <b>TOTALE DECURTAZIONI</b> | <b>446,29</b> |
|----------------------------|---------------|

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023.

*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 a € 69.965,38 (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 € 69.965,38.

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)                               | <b>36.780,35</b> |
| TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)                                | <b>0,00</b>      |
| <b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b> | <b>36.780,35</b> |
| TOTALE Risorse variabili (C)  | <b>51.907,24</b> |
| DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)   | <b>446,29</b>    |
| <b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>                                      | <b>51.460,95</b> |
| <b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>  | <b>88.241,30</b> |

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.137,76; gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 10.801,12.

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>€ 11.938,87</b>                               | <b>€ 10.801,12</b> |
| <b>QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE</b> | <b>€ 1.137,76</b>  |

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.358 del 30.12.2023 il DIRETTORE 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.

| <b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI<br/>ALLA CONTRATTAZIONE</b>                 |  | 2023             |
|---|--|------------------|
| Progressioni economiche STORICHE  |  | 22.236,74        |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo               |  | 10.801,12        |
| <b>Totale utilizzo risorse stabili</b>  |  | <b>33.037,86</b> |
| <b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE<br/>DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b> |  | <b>33.037,86</b> |

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

| <b>COSTO PROGRESSIONE ORIZZONTALE<br/>STORICA - TABELLARE CCNL 16.11.2022</b> |                          |                  |   |
|---|--------------------------|------------------|---|
| posizione<br>GIURIDICA  | posizione econo-<br>mica | 24<br>dipendenti | tot costo per<br>singola catego-<br>ria economica |
| <b>A</b>  | a2                       | 0,00             | € -00   |
|   | a3                       | 0,00             | € -00   |
|   | a4                       | 0,00             | € -00   |
|   | a5                       | 0,00             | € -00   |
|   | a6                       | 0,00             | € -00   |
|   |                          |                  |   |

|           |   |      |            |
|-----------|---|------|------------|
| <b>B1</b> | b2  | 0,00 | € -00      |
|           | b3  | 0,00 | € -00      |
|           | b4  | 1,00 | € 1.440,73 |
|           | b5  | 0,00 | € -00      |
|           | b6  | 0,00 | € -00      |
|           | b7  | 0,00 | € -00      |
|           | b8  | 0,00 | € -00      |
|           | <b>B3</b><br>Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei profili professionali della cat. B a cui si accedeva dalla posizione econ. B3 | b3   | 0,00       |
| b4        |   | 3,00 | € 4.322,18 |
| b5        |   | 0,00 | € -00      |
| b6        |   | 0,00 | € -00      |
| b7        |   | 0,00 | € -00      |
| b8        |   | 0,00 | € -00      |
| <b>C</b>  |   | c2   | 0,00       |
|           | c3  | 0,00 | € -00      |
|           | c4  | 0,00 | € -00      |
|           | c5  | 0,00 | € -00      |
|           | c6  | 0,00 | € -00      |

|           |   |      |            |
|-----------|---|------|------------|
| <b>D1</b> | d2  | 7,78 | € 9.234,25 |
|           | d3  | 2,00 | € 7.239,59 |
|           | d4  | 0,00 | € -00      |
|           | d5  | 0,00 | € -00      |
|           | d6  | 0,00 | € -00      |
|           | d7  | 0,00 | € -00      |
|           | <b>D3</b><br>Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei | d3   | 0,00       |
| d4        |   | 0,00 | € -00      |
| d5        |   | 0,00 | € -00      |
|           |   |      |            |

profili professionali della cat. D a cui si accedeva dalla posizione econ. D3.

|   |              |                    |
|---|--------------|--------------------|
| d6  | 0,00         | € -00              |
| d7  | 0,00         | € -00              |
| <b>TOT. GENERALE COSTO PROGRES-<br/>SIONI ECONOMICHE STORICHE</b> | <b>13,78</b> | <b>€ 22.236,74</b> |

**COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO**

| <i>categoria</i> | <i>quota derivante dalle risorse del fondo</i> | <i>indennità complessiva dal 31.12.03 (4)</i> | <i>COSTO totale PER L'ENTE</i> | <i>indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2019</i> |
|------------------|--|---|--------------------------------|--|
|                  | <i>dal 1.1.03 (2)</i>                          |   |                                |  |
| <b>D</b>         | <b>8</b>                                       | <b>51,90</b>                                  | <b>€ 10.051,99</b>             | <b>€ 9.093,28</b>                                      |
| <b>C</b>         | <b>7</b>                                       | <b>45,80</b>                                  | <b>€ -</b>                     | <b>€ -</b>   |
| <b>B</b>         |  | <b>39,31</b>                                  | <b>€ 1.886,88</b>              | <b>€ 1.707,84</b>                                      |
| <b>A</b>         | <b>5</b>                                       | <b>32,40</b>                                  | <b>€ -</b>                     | <b>€ -</b>   |
|                  | <i>totali</i>                                  |   | <b>€ 11.938,87</b>             | <b>€ 10.801,12</b>                                     |

**QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE** € **1.137,76**

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| <b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>   | 2023             |
|---|------------------|
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 5.000,00         |
| Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)                              | 12.000,00        |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022  | 16.500,00        |
| Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011            | 21.703,44        |
| <b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>   | <b>55.203,44</b> |

## 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

|   |                  |   |
|---|------------------|---|
| <b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b> | 33.037,86        | + |
| <b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>     | 55.203,44        | = |
| <b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>  | <b>88.241,30</b> |   |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</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 € 1.137,76; gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 10.801,12 .

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

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 € 33.037,86 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 36.780,35.

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

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

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

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

| <b>Assegnazione in base alle fasce di punteggio:</b>                       |             |                                  |
|--|-------------|----------------------------------|
| 1.   | da 87 a 100 | attribuzione 100% del pro-capite |
| 2.   | da 78 a 86  | attribuzione 90% del pro-capite  |
| 3.   | da 68 a 77  | attribuzione 75% del pro-capite  |
| 4.   | da 54 a 67  | attribuzione 50% del pro-capite  |
| 5.   | da 46 a 53  | attribuzione 30% del pro-capite  |
| 6.   | da 0 a 45   | non si procede ad assegnazione   |
| <b>Riparametrazione per P. Time = Indennità da erogare /100 x % P.time</b> |             |                                  |

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

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali

***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   |                       |  |  |  |
|---|-----------------------|--|--|--|
| <b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>   | <b>Fondo 2023 (A)</b> |  |  |  |
| <b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>                                 |                       |  |  |  |
| <b>Risorse storiche A</b>   |                       |  |  |  |
| Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)                             | 27.965,38             |  |  |  |
| <b>Incrementi stabili (a)</b>   |                       |  |  |  |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam                                   | 446,29                |  |  |  |
| <b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>            |                       |  |  |  |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO                                     | 689,58                |  |  |  |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019                          | 1.830,40              |  |  |  |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021                          | 1.774,50              |  |  |  |
| Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO                                     | 699,50                |  |  |  |
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1                 | 3.374,70              |  |  |  |
| <b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b> | <b>28.411,67</b>      |  |  |  |

|  |           |   |   |   |
|--|-----------|---|---|---|
| <b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>  | 36.780,35 |   |   |   |
| <b>Risorse variabili</b>   |           |   |   |   |
| <b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>  |           |   |   |   |
|  |           |   |   |   |
| Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada) | 42.000,00 |   |   |   |
| <b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>  |           |   |   |   |
| Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022  | 3.549,00  |   |   |   |
| 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   | 771,21    |   |   |   |
| 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. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente  | 4.815,82  |   |   |   |
| <b>Totale risorse variabili</b>  | 51.907,24 |   |   |   |
| <b>Decurtazioni del Fondo</b>  |           |   |   |   |
| 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  | 446,29    | - | - | - |
| <b>Totale decurtazioni del fondo</b>   | 446,29    | - | - | - |
| <b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>   |           |   |   |   |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità   | 36.780,35 |   |   |   |
| Risorse variabili  | 51.907,24 |   |   |   |
| Altre decurtazioni   | 446,29    |   |   |   |

|   |           |  |  |  |
|---|-----------|--|--|--|
| <b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b> | 88.241,30 |  |  |  |
|---|-----------|--|--|--|

| Tabella 2   |                       |  |  |  |
|---|-----------------------|--|--|--|
| <b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>   | <b>Fondo 2023 (A)</b> |  |  |  |
| <b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>  |                       |  |  |  |
| Progressioni economiche STORICHE  | 22.236,74             |  |  |  |
| Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo  | 10.801,12             |  |  |  |
| <b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>   | <b>33.037,86</b>      |  |  |  |
| <b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>  |                       |  |  |  |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) | 5.000,00              |  |  |  |
| Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)   | 12.000,00             |  |  |  |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno             | 16.500,00             |  |  |  |
| Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011            | 21.703,44             |  |  |  |
| <b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>   | <b>55.203,44</b>      |  |  |  |
| <b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>   |                       |  |  |  |
| Risorse ancora da contrattare   | 0,00                  |  |  |  |
| <b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>   | <b>0,00</b>           |  |  |  |
| <b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>   |                       |  |  |  |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa   | 33.037,86             |  |  |  |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa   | 55.203,44             |  |  |  |
| (eventuali) destinazioni ancora da regolare   | 0,00                  |  |  |  |
| <b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>  | <b>88.241,30</b>      |  |  |  |

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 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:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 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 U.1.01.01.004 del Bilancio di Previsione Finanziario triennio 2023-2025, annualità 2023 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 l'anno 2008 era pari ad Euro 911.755,91;
- la spesa del personale per l'anno 2023, con dati di pre-consuntivo ad oggi noti e ragionevolmente sicuri e proiettabili, è pari a circa Euro 822.816,48;
- 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.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 69.965,38 e per l'anno 2023 è pari ad € 69.965,38.

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'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 DL 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;

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

|   | <b>ANNO 2016</b>  | <b>ANNO 2023</b>  |
|---|-------------------|-------------------|
| Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite   | <b>69.965,38</b>  | <b>69.965,38</b>  |
| Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente <b>COMPRESO</b> Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022                         | <b>47.666,00</b>  | <b>48.191,00</b>  |
| Fondo Straordinario 2016  | <b>8.000,00</b>   |                   |
| Indennità di Posizione e risultato <b>DIRIGENTI</b>   | <b>53.750,00</b>  | <b>34.088,00</b>  |
| Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016  |                   |                   |
| <b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO</b> Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022 | <b>179.381,38</b> | <b>152.244,38</b> |
| Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022  |                   | <b>525,00</b>     |
| <b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO</b> Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022                                  |                   | <b>OK</b>         |

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

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

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n.5 del 04.05.2023, immediatamente 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.

Con deliberazione di CdA n del sono state date le linee di indirizzo da utilizzare in contrattazione ed in seguito è stato costituito il fondo complessivo per un importo pari ad **Euro 88.241,30**.

Con determinazione n. 358 del 30.12.2023 è stato impegnato il fondo come di seguito schematizzato:

- Euro **33.037,86** sottratti dalle risorse contrattabili in quanto compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per la progressione economica, ecc) che, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, sono già stati erogati in corso d'anno per un importo pari ad sui capitoli riguardanti le spese del personale che hanno presentato idonea capienza.
- Euro **55.203,44** a titolo di risorse variabili, a valere sul Bilancio di Previsione Finanziario triennio 2023-2025, esercizio 2023, imputandoli come segue:
  - o Euro 46.000,00 impegno n.615/2023 sul capitolo 780/80/3;
  - o Euro 9.000,00 impegno n.616/2023 sul capitolo 4080/500/99;
  - o Euro 203,44 impegno n.617/2023 sul capitolo 4080/501/99.
- Euro **15.000,00** per oneri riflessi stimati, impegno n.618/2023 sul capitolo 780/80/5.

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 € 8.000,00 che trova apposita copertura all'impegno n.46/2023 sul capitolo 780/80/1 denominato "Trattamento economico accessorio - straordinario".

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica \_\_\_\_\_



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il DIRETTORE \_\_\_\_\_



