Comune di Valgioie

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		20/12/2024
Periodo temporale di vigenza		1° GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Claudio Grosso – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: SIND. **FP CGIL** SIND. **CISL FP** SIND. **UIL FPL** SIND. **CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI** R.S.U.: assente Organizzazioni sindacali firmatarie: SIND. **FP CGIL** assente SIND. **CISL FP** sig. Roberto Mascolo SIND. **UIL FPL** assente SIND. **CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI** assente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Valgioie
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
adempimenti proceduraleRispetto dell' iter	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 23/01/2025 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale n. 30 del 30/11/2024.
		È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera della Giunta Comunale n. 30 del 39/11/2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.
		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 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 68 dell'11/12/2024, il Responsabile del Servizio Amministrativo Contabile ha reso indisponibili 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 € 2.586,03, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.
Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 350,00**.
   Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:
   RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

   Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022
   2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
   Art. 84-bis CCNL 16.11.2022
   1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.
   Art. 70 bis CCNL 21.5.2018
   1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
   2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
   3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
   4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
   5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

2. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett. a. CCNL 16.11.2022) **€ 1.400,00**.
   Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

   RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022
Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) premi correlati alla performance organizzativa;
Art.18 D.lgs. 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"
1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.
Parere Aran 499-18A8.
Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo. Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

3. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) **€ 600,00**.
Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2023-2025 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022
Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) premi correlati alla performance individuale;
Art. 81 CCNL 16.11.2022
1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.
Parere Aran 499-18A8.
La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

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	**2.291,55**
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	294,48
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**2.586,03**
Indennità condizioni di lavoro	350,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.400,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	600,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	**2.350,00**
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	**0,00**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**4.936,03**

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:
CCDI relativo al triennio 2023 - 2025 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle indennità e della performance.

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 approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.
Con il CCDI dell'anno 2023 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

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

Per l'anno 2024 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 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.
Con la Delibera n. 30 del 30/11/2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Tale piano è stato validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 1/2024.
Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.
Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il cronoprogramma 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. 22 del 07/12/2024 con oggetto "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANN0 2024. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2024 - sezione Piano della Performance, approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 30 del 30/11/2024;
- l'importo previsto è pari a € 914,40 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi;
- si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:
- Delibera n. 22 del 07/12/2024 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024;
- Determina n. 68 dell'11/12/2024 del Responsabile del Servizio Amministrativo Contabile di costituzione del Fondo 2024.

Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	**6.533,15**
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	254,54
Totale incrementi stabili (a)	254,54
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	6.787,69
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	102,44
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	166,40
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	253,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	46,80
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	**1.694,04**
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	**8.481,73**

Sezione II Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	914,40
Totale voci variabili sottoposte al limite	**914,40**
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	**0,00**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**914,40**

Sezione III (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**0,00**
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	**0,00**

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**0,00**
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	**0,00**

Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	**0,00**

TOTALE DECURTAZIONI	**0,00**

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

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 **€ 9.688,21** (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad **€ 7.702,09**.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	8.481,73
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	**8.481,73**
TOTALE Risorse variabili (C)	914,40
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	**914,40**
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	**9.396,13**

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 **€ 96,84**, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 294,48**.

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

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

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

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 68 dell'11/12/2024 il Responsabile del Servizio Amministrativo Contabile ha reso indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti. Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	**2024**
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	2.291,55
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	294,48
Totale utilizzo risorse stabili	2.586,03
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	**2.586,03**

Sezione II Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	**2024**
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	350,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.400,00

Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	600,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	**2.350,00**

Sezione III (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad **€ 4.460,10**.

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)	2.586,03	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	2.350,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	**4.936,03**	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	4.460,10	

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 **€ 96,84**, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 294,48**.

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

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il

fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.
Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.
Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 2.586,03 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 8.481,73.

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.

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	
COSTITUZIONE DEL FONDO	**Fondo 2024 (A)**
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche A	
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	6.533,15
Incrementi stabili (a)	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	254,54
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	102,44
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	166,40
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	253,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	46,80
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	6.787,69
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	8.481,73
Risorse variabili	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	914,40
Poste variabili non sottoposte al limite	
Totale risorse variabili	914,40
Decurtazioni del Fondo	
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00
Totale decurtazioni del fondo	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	8.481,73
Risorse variabili	914,40
Altre decurtazioni	0,00
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	9.396,13

Tabella 2	
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	**Fondo 2024 (A)**
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	2.291,55
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	294,48
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	2.586,03
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	350,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.400,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	600,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**2.350,00**
(eventuali) Destinazioni da regolare	
Risorse ancora da contrattare	4.460,10
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	**4.460,10**
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	2.586,03
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2.350,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	4.460,10
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	9.396,13

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 2024;

b) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale
Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II);

c) Imputazione nel Bilancio: La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:
- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai relativi capitoli del bilancio 2024 gestione competenza;
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 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 **€ 142.676,00**.
Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2024 è pari ad **€ 137.042,04**.
Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2024, così come previsto dal D.lgs. 75/2017, non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 7.702,09 mentre per l'anno 2024 è pari ad **€ 7.702,09**.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2024, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite

rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 2,00 uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 2,00, 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'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:

	ANNO 2016	**ANNO 2024**
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	**9.688,21**	**7.702,09**
Indennità di Posizione e risultato EQ	**9.088,00**	**9.088,00**
Fondo Straordinario 2016	**1.000,00**	**1.000,00**
Quota di incremento valore medio pro-capite 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	**19.776,21**	**17.790,09**
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		**OK**

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

Dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL

21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 45 D.lgs. 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 24/05/2024 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 68 dell'11/12/2024 è impegnato, in relazione alla disponibilità effettiva, ai rispettivi capitoli del bilancio 2024.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di **€ 1.000,00**.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo Contabile _____