



COMUNE DI MALCESINE

C.A.P. 37018 - PROVINCIA DI VERONA - C.F. 0060116023- Stazione di Soggiorno Decr.
Min. 8 marzo 1927 - Tel. 045. 6589911 risponditore automatico
MAIL: info@comunemalcesine.it - PEC: protocollo@pec.comunemalcesine.it

Malcesine, 29.11.2023

OGGETTO: **relazione illustrativa** su ipotesi accordo integrativo.

Spett.
REVISORE UNICO
Dr. Gaetano Prisco
[Piazza Caffaratti n. 9](mailto:g.prisco@studioprisco.net)
[45100 ROVIGO \(RO\)](mailto:g.prisco@studioprisco.net)
g.prisco@studioprisco.net
gaetano.prisco@pec.it

Per la relativa certificazione, come previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001, rappresento di seguito la relazione illustrativa all'ipotesi di contratto integrativo del triennio 2023-2025.

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione preintesa	23.11.2023
Periodo temporale di vigenza	1.1.2023 – 31.12.2025: nelle more della rinegoziazione delle materie demandate alla contrattazione integrativa, il vigente contratto si applica fino alla definizione di un nuovo contratto integrativo (art. 8, comma 7, CCNL 16.11.2022). Il CCNL consente, inoltre, ripartizione delle risorse con cadenza annuale (art. 8 comma 1).
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica : 1 Segretario comunale – Presidente 2 Responsabile del servizio del personale – membro effettivo 3 Responsabile del servizio tecnico manutentivo (edilizia pubblica) – membro effettivo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : 1 FLFP CGIL 2 CISL FPS 3 UIL FPL 4 CSA 5 RSU composta da 4 membri ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE 1 FLFP CGIL 2 CISL FPS 3 UIL FPL 4 CSA 5 RSU (firma dei 4 componenti presenti)
Soggetti destinatari	Personale non dirigente amministrazione comunale
Materie trattate dal contratto integrativo	1. art. 8, comma 1, CCNL 16.11.2022 (oggetto e durata del contratto integrativo) 2. artt, 79 e 80 CCNL 16.11.2022 (ammontare e utilizzo delle risorse decentrate)

	<ol style="list-style-type: none"> 3. artt. 7, comma 4, lett. h, art. 82 e art. 98, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 (Welfare integrativo e prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale) 4. art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 16.11.2022 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) 5. art. 7, comma 4, lett. n, CCNL 16.11.2022 e art. 53, comma 8, CCNL 21.5.2018 (Contingente dei lavoratori a tempo parziale) 6. art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022 (Flessibilità dell'orario di lavoro) 7. art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022 (Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali) 8. art. 7, comma 4, lettera v) e art. 17, comma 4, CCNL 16.11.2022 (Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione) 9. art. 7, comma 4, lett. d), art. 70 bis, CCNL 21.5.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni di lavoro) 10. art. 7, comma 4, lett. a) e f) e art. 84 CCNL 16.11.2022 (Indennità per specifiche responsabilità) 11. art. 7, comma 4, lett. a) ed e) e art. 100 CCNL 16.11.2022 (Indennità servizio esterno personale della Polizia Locale) 12. art. 7, comma 4, lett. a) e c) e art. 14, 96 e 102, CCNL 16.11.2022 (Progressione economica orizzontale all'interno delle aree) 13. art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022 (Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) 14. art. 7, comma 4, lettera b), art. 80, comma 2, lettera b) e art. 81 del CCNL 16.11.2022 (Premi correlati alla performance) 15. art. 7, comma 4, lettera b, CCNL 16.11.2022 (Correlazione tra premio performance e particolari compensi) 16. Disposizioni finali 17. Allegato 1 – criteri e modalità di riparto del fondo incentivi area entrate 18. Allegato A – riepilogo costituzione e riparto fondo risorse decentrate anno 2023 (art. 8, comma 1, CCNL 16.11.2022) 19. Allegato B – accordo annuale sul numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area (art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettera b), CCNL 16.11.2022.
<p>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</p>	<p>Il giorno 29.11.2023 è stata acquisita l'allegata certificazione dell'organo di controllo interno, senza rilievi</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria (art. 40 bis, comma 7, D.Lgs. 165/2001)</p>	<p>Il PEG/piano Performance del triennio 2023/2025 è stato approvato sub allegato B alla deliberazione giuntale n. 18 del 31.01.2023 e.s.m.e.i., di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del triennio 2023-2025, previsto dall'art. 6 del DL 80/2021</p> <p>Con deliberazione n. 40 del 28.3.2023, la Giunta comunale ha approvato il piano rischi corruttivi e trasparenza quale sottosezione del PIAO 2023/2005</p> <p>Per quanto di competenza, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del piano della performance e della relazione sulla performance previsti dall'art. 10, comma 1, sub a) e sub b), del D.Lgs. 150/2009, - dei dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e distribuiti, dei criteri di misurazione e valutazione della performance e dei dati relativi alla sua distribuzione in forma aggregata, come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 33/2013;

	- dei contratti integrativi sottoscritti e delle correlate relazioni, come previsto dall'art. 21 del D.Lgs. 33.2013.
	Con deliberazione n. 67 del 13.6.2023 la Giunta comunale ha approvato la relazione 6.6.2023 sulla performance 2022, successivamente validata dal nucleo di valutazione
	Questa amministrazione non si trova nelle condizioni di dissesto finanziario di cui all'art. 244 del D.Lgs. n. 267.2000 (art. 79, comma 4, del CCNL 16.11.2022)
Eventuali osservazioni	

Illustrazione dell'articolato del contratto

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Allegato A - Costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Lo stanziamento del fondo delle risorse variabili facoltative è stato autorizzato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 85 del 20.7.2023.

Il fondo 2023 delle risorse decentrate risulta costituito nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016).

Per l'anno 2023 il limite massimo delle risorse ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (fondo risorse decentrate e risorse per remunerare incarichi di E.Q.), non è stato adeguato in quanto non ne ricorrono le condizioni.

Relativamente al fondo 2023 risultano stanziato risorse soggette a limite pari ad € **194.424,84** (limite massimo ex art. 23 comma 2 Dgs. 75/2017 = € 229.689,89) mentre per quanto riguarda le risorse destinate alle E.Q., risultano a bilancio € **75.504,48** (limite massimo ex art. 23 comma 2 Dgs. 75/2017 = € 87.798,26)

Alla parte del fondo soggetta a limite pari ad **euro 194.424,84**, si aggiungono le seguenti ulteriori risorse non soggette al predetto limite:

- la risorsa stabile di € **3.525,73** (differenziali PEO), calcolata ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera b), del CCNL 21.5.2018;
- la risorsa stabile di € **4.270,93** ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera a), CCNL 21.5.2018;
- la risorse stabile di € **3.464,50** ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera b), del CCNL 16.11.2022;
- la risorsa stabile di € **4.455,62** ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera d), del CCNLK 16.11.2022;
- la risorsa stabile di € **5.062,05** ai sensi dell'art. 79, comma 1 bis, del CCNL 16.11.2022;
- le risorse variabile di € **3.012,62** (maggiori incassi TARI e imposte proprie);
- la risorsa variabile di € **10.144,26** di cui all'art. 79, comma 2, lettera d), del CCNL 16.11.2022 (risparmi sul lav.straordinario);
- la risorsa variabile di € **42.425,00** per lo svolgimento di funzioni tecniche;
- la risorsa variabile ISTAT di € **2.635,94** per il censimento della popolazione;
- la risorsa variabile una-tantum di € **6.929,00** ai sensi del combinato disposto dell'art. 79, comma 1, lettera b) e comma 5 del CCNL 16/11/2023;
- la risorsa variabile una-tantum di € **6.208,00** ai sensi del combinato disposto dell'art. 79, comma 1, lettera d), quali residui differenziali non applicati al fondo 2022.

Il fondo complessivo delle risorse decentrate 2023 ammonta quindi ad **euro 286.558,51**.

Allegato B - Accordo sul numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area

Le parti, considerato che nell'anno 2023 possiedono i requisiti per partecipare alla selezione finalizzata all'attribuzione di nuove progressioni economiche con decorrenza 1.1.2023 n. 10 dipendenti dall'area degli operatori esperti, n. 10 dipendenti dell'area degli istruttori e n. 1 dipendente dell'area dei funzionari e dell'E.Q., concordano che siano attribuiti n. 10 differenziali stipendiali così ripartiti: n. 4 al personale dall'area degli operatori esperti, n. 5 al personale dell'area degli istruttori e n. 1 al personale dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Art. 1 – Durata

Il contratto integrativo ha durata triennale, anni 2023-2024-2025. I criteri di riparto tra le diverse modalità di utilizzo sono limitati all'anno 2023, con riserva di confermare quelli dell'anno precedente laddove non si ritenga necessario modificarli.

Occorre, inoltre, provvedere, di norma annualmente, alla definizione del numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno in conformità a quanto indicato dall'art. 14, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Il fondo è utilizzato prioritariamente per finanziare gli istituti economici stabili, ammontanti a complessivi € 92.133,67 mentre la restante quota di € 193.689,41, viene ripartita dal contratto integrativo.

Art. 3 – Welfare integrativo

Per quanto riguarda il welfare integrativo, le parti prendono atto della prosecuzione, a favore del personale di vigilanza, dell'erogazione di contributi datoriali ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, destinati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

In merito ad altre forme di welfare integrativo, le parti si impegnano a incontrarsi prossimamente per valutare nuove proposte.

Art. 4 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Sono concordate le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione di misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16.11.2022.

Art. 5 – Contingente lavoratori a tempo parziale

Come indicato dall'art. 7, comma 4, lettera n, del CCNL 16.11.2022, è prevista l'elevazione del contingente di rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 22.5.2018.

Art. 6 – Flessibilità orario di lavoro

In ordine ai criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria, finalizzate ad una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, come indicato dall'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16.11.2022, le parti confermano il vigente istituto dell'orario flessibile.

Art. 7 – Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

Come indicato dall'art. 7, comma 4, lettera ac, del CCNL 16.11.2022, si riconosce ai lavoratori turnisti la facoltà di optare per il recupero delle ore.

Art. 8 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Alla luce dell'art. 7, comma 4, lettera v), del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato del personale con incarichi di E.Q., di ammontare definito dalla Giunta comunale, viene calcolata con il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance ed è correlata all'ammontare della retribuzione di posizione corrisposta ad ogni singolo incaricato di E.Q. ed alla valutazione del VG

suo operato.

Art. 9 – Indennità condizioni lavoro

A norma dell'art. 80, comma 2, lettera c, del CCNL 16.11.2022 e pur perseguendo l'obiettivo di eliminare il contante nelle transazioni, è prevista la remunerazione della specifica indennità per il maneggio di valori. ex art. 70 bis, comma 1, sub c, del CCNL 21.5.2018. E' altresì prevista l'indennità condizioni lavoro per compensare le attività disagiate ex art. 70 bis, comma 1, sub a, del CCNL 21.5.2018, legate all'organizzazione e gestione delle manifestazioni turistiche/culturali.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

Come previsto dall'art. 7, comma 2, lettera f, del CCNL 16.11.2022, al personale che svolga compiti comportanti specifiche responsabilità, formalmente conferite, è attribuita l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL. L'indennità in parola viene riconosciuta ad una parte limitata del personale al fine di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporti un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento.

Art. 11 – Indennità di servizio esterno personale di polizia locale.

Come previsto dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022, al personale di vigilanza svolgente servizio esterno viene riconosciuta un'indennità giornaliera nei limiti ivi indicati.

Art. 12 – Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree

In applicazione dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, viene implementata la disciplina integrativa delle procedure selettive per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.

Le progressioni economiche:

- sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
- sono finanziate con le risorse stabili del fondo utilizzando l'intero ammontare occorrente per attribuire la progressione economica a tutto il personale che ne possa beneficiare (quindi max 50% di chi annualmente possa accedere alla procedura di attribuzione del differenziale stipendiale);
- sono attribuite nel rispetto del principio della selettività.

Art. 13 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati di personale.

A norma dell'art. 80, comma 2, lettera g, del CCNL 16.11.2022, sono rese annualmente disponibili le risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.20185, destinate a compensare il personale in base a disposizioni di legge:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023);
- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario - art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003- (per il momento non sono previste risorse per tale fattispecie).

Altri compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15,

comma 1, lett. d, del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - art. 67, comma 3, lettera a, del CCNL 21.5.2018;

f. somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 - art. 67, comma 3, lettera b, del CCNL 21.5.2018 (anche per tale fattispecie, per il momento, non sono previste risorse).

L'art. 67, comma 3, lettera a), del CCNL 21.5.2018, richiama l'art. 15, comma 1, lettera a), del CCNL 1.4.1999, come modificato ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 5.10.2001, assegnando alle amministrazioni la facoltà di dare applicazione all'art. 43 della legge 449/1997 e, quindi, di perseguire iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, mediante l'implementazione di servizi e prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali. Una quota degli introiti conseguiti in seguito all'effettuazione dei servizi in parola, può essere rassegnata all'incentivazione del personale.

La Giunta comunale, con deliberazione n. 133 in data 11.12.2008, ha approvato gli indirizzi operativi e le indicazioni di massima sulla procedura da seguire per l'acquisizione delle sponsorizzazioni, sulla disciplina e la gestione delle stesse ed ha indicato le quote percentuali dei ricavi netti da destinarsi ad incrementare le risorse decentrate variabili finalizzate all'incentivazione della produttività del personale.

Con tale deliberazione n. 133/2008, la Giunta comunale ha altresì:

- riconosciuto la gestione dei matrimoni civili tra cittadini che chiedono la celebrazione dell'evento presso gli edifici di interesse storico ed artistico siti sul territorio comunale, connotata dalle caratteristiche sottese alle lettere "b" e "c" dell'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1.4.1999, come modificato ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001;
- approvato la disciplina dei matrimoni sopra esposti;
- disposto che, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 43, comma 3, della legge 449/1997, il 50% dei ricavi netti derivanti dalla celebrazione di matrimoni civili tra cittadini non residenti, da realizzarsi presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune, quale il Palazzo dei Capitani ed il Castello Scaligero e loro annessi e pertinenze, dedotti tutti i costi, sia riconosciuto come economia di bilancio, mentre è rimessa alla Giunta stessa la scelta di destinare annualmente fino al restante 50% ad implementazione del fondo per le risorse decentrate.

La Giunta comunale, con deliberazione n. 85 del 20.7.2023, in base alle indicazioni del responsabile del servizio in ordine alle spese ed agli incassi previsti nel corso del 2023, ha autorizzato l'alimentazione del fondo risorse variabili 2023 della specifica somma indicata in nell'allegato A al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, destinata unicamente al personale preposto al servizio e da ripartire in base ai criteri indicati nel contratto integrativo.

Art. 14 – Premi correlati alla performance

Il fondo **2023** di euro **286.558,51**, depurato delle somme non contrattate (**€ 92.869,10**), di quelle previste da specifiche disposizioni di legge ex art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.5.2018 (**€ 51.073,56**), di quelle non contrattate ma contrattualmente dovute (**€ 19.452,00**) per indennità di turno e maggiorazioni orarie) e delle somme ripartite come indicato nell'allegato A (**€ 17.000,00**) secondo i criteri di cui agli artt. 9 (indennità condizioni lavoro), 10 (indennità specifiche responsabilità), 11 (indennità servizio esterno personale polizia locale) 12 (differenziali stipendiali per progressioni economiche) dell'ipotesi di contratto integrativo, dà una disponibilità di **€ 98.163,85**, che viene utilizzata, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022, per la performance individuale del personale a tempo determinato e indeterminato.

L'ipotesi di accordo prevede che ai premi legati alla performance sia destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che siano stati corrisposti tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.

Prevede, altresì, che laddove le risorse previste sub allegato A per le nuove progressioni economiche non siano sufficienti (ad es. per l'applicazione delle maggiorazioni dovute ai sensi degli artt. 96 e 102 del CCNL 16.11.2022), siano aumentate mediante corrispondente riduzione di quelle destinate alla performance.

Come indicato dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022, la proposta di contratto integrativo

attribuisce al 40% del personale con la valutazione più alta personale (percentuale libera in quanto nel contratto si parla di “quota limitata massima di personale valutato”) la maggiorazione corrispondente al 30% (percentuale minima) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 15- Correlazione tra premio performance e particolari compensi

In materia di cumulo di trattamenti economici il principio generale è che il singolo lavoratore possa legittimamente cumulare più compensi o indennità accessorie, purchè questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, come previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

Come anche rappresentato dall'ARAN, si può ragionevolmente escludere o limitare la possibilità di cumulo laddove la produttività, ai fini dell'erogazione del relativo compenso, sia connessa alla valutazione di progetti o di attività del dipendente che ricomprendano anche quelle di cui alla legge 109/1994 (ora funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023) o al D.Lgs. 446/1997 (ex recupero evasione ICI, ora art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018, n.145), per le quali percepisce gli specifici compensi stabiliti da fonti legislative.

Per le fattispecie sopra rappresentate è, pertanto, applicabile la riduzione perequativa dei compensi relativi alla produttività secondo i principi di progressività indicati nella proposta di contratto integrativo.

Art. 16 – Disposizioni finali

Dopo la relativa sottoscrizione, le disposizioni contenute nel contratto integrativo del triennio 2023-2025 conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti integrativi.

Parimenti, fino alla data della stipula del contratto integrativo in parola, saranno applicate le regole indicate nel contratto integrativo 19.12.2019 e.s.m.e.i.

Allegato 1: sono confermati i criteri per l'attribuzione del compenso accessorio da attribuire ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018, ai preposti alla gestione delle entrate in relazione al maggior gettito dell'imposta municipale propria e della TARI.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2023

Allegato A - Schema riepilogativo costituzione e riparto fondo risorse decentrate anno 2023 (art. 8, comma 1, CCNL 16.11.2022)

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 79 CCNL 16.11.2022)			
		anno 2023	
n. 1	importo unico consolidato art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	189.806,41	
n. 2	RIA cessati anno 2017-2018-2019-2020: art. 67 comma 2 lettera c, CCNL 21.5.2018	10.617,19	
n. 3	decurtazioni: art. 15 comma 1 lett. l, ccnl 1.4.1999 (ATA)	-6.000,00	
n. 4	totale risorse stabili soggette a limitazioni art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	194.423,60	
n. 5	differenziali PEO art. 67 comma 2 lettera a, CCNL 21.5.2018	3.525,73	
n. 6	art. 67 comma 2 lettera a, CCNL 21.5.2019 - aumento 2019 risorse stabili	4.270,93	
n. 7	art.79, c.1, lett.b, CCNL 16.11.2022 - aumento da 1.1.2021 risorse stabili	3.464,50	
n. 8	art.79, c.1, lett.d, CCNL 16.11.2022 - differenziali peo	4.455,62	
n. 9	art.79, c.1 bis, CCNL 16.11.2022 - differenze stipendiali B1/B3	5.062,05	
n. 10	totale risorse stabili non soggette a limitazioni	20.778,83	
n. 11	totale risorse stabili	215.202,43	
n. 12	totale risorse variabili	74.909,05	
n. 13	risorse variabili non soggette a limitazioni	71.354,84	
n. 14	risorse variabili soggette a limitazioni	3.554,21	
n. 15	decurtazioni: decurtazione permanente art. 1 comma 456 legge 147/04	-3.552,97	
n. 16	totale fondo soggetto a limitazioni (al netto decurtazioni)	194.424,84	
n. 17	totale fondo non soggetto a limitazioni	92.133,67	
n. 18	riduzioni apportate al fondo ai sensi art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	0,00	
n. 19	Totale complessivo fondo risorse decentrate (al netto decurtazioni)	286.558,51	
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 80 CCNL 16.11.2022)			
RISORSE NON REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO			
n. 20	PEO (art. 16 comma 4 e 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) e differenziali stipendiali in godimento (art. 14, comma 3 e 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022)	73.062,41	
n. 21	ind.comparto (art.80, comma 1, CCNL 16.11.2022) - risorse presunte	19.000,00	
n. 22	incred.ind.personale educativo (art.6 ccnl 5.10.2001 e art.80, comma 1, CCNL 16.11.2022)	511,29	
n. 23	art. 19 ccnl 1.4.1999 riclassificazione pers. Vigilanza	295,40	
n. 24	totale utilizzo somme non contrattate (20+21+22+23)	92.869,10	
n. 25	totale complessivo risorse disponibili (19-24)	193.689,41	
DIFFERENZIALI STIPENDIALI FINANZIATI CON RISORSE STABILI (art. 80, comma 2, lett. j, CCNL 16,11,2022)			
n. 26	risorse per nuove progressioni economiche (art. 14 CCNL 16.11.2022)	8.000,00	
RIPARTO RESTANTI RISORSE - CCNL 16.11.2022, art. 80, comma 2, lettera:			
n. 27	c)	indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21.5.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022 legate al maneggio valori	
n. 28	c)	indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21.5.2018 legate aldisagio	1.300,00
n. 29	d)	ind. di turno e magg.artt. 30 CCNL 16.11.2022 e 24 CCNL 14.9.2000 (somma impegnata)	19.452,00
n. 30	e)	indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	9.100,00
n. 32	f)	indennità servizio esterno ex art. 100 e indennità di funzione art. 97 ccnl 16.11.2022 (somma impegnata)	6.600,00
n. 33	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera a, del CCNL 21.5.2018 (contributi dell'utenza per celebrazione matrimoni civili presso beni di interesse storico e artistico)	3.000,00
n. 34	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti da disposizioni di legge e riconosciuti sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.2018 (funzioni tecniche art. 113 D.lgs. 50/2016)	42.425,00
n. 35	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti da disposizioni di legge e riconosciuti sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.201 (TARI)	3.012,62
n. 36	g)	ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16.11.2022, compensi previsti da disposizioni di legge e riconosciuti sulle risorse ex art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 21.5.2018 (ISTAT)	2.635,94
n. 37	K)	risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi art. 82 comma 2)	
n. 38	b)	bonus performance	<u>98.163,85</u>
n. 39	quadratura utilizzo risorse disponibili (25=39)		<u>193.689,41</u>

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (art. 18 e 19 bis D.Lgs. 150/2009)

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni regolamentari interne in materia di meritocrazia e premialità: giusta deliberazione giunta n. 64 del 21.6.2018, il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 74 del 25.5.2017, ai principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili ai sensi del D.Lgs. 150/2009 sull'ottimizzazione delle produttività e sull'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

A decorrere dal 1.1.2023 (dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo) lo schema di CCI prevede l'utilizzo della somma di € **8.000,00** per le nuove progressioni economiche da conferire in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (non superiore al 50% dei dipendenti che abbiano i requisiti per partecipare alla selezione), sia in relazione al criterio dei risultati della performance individuale del personale che vi concorra, che in base al criterio dell'esperienza professionale maturata, criteri entrambi ponderati nei limiti previsti dall'art. 14, comma 2, lettera e, del CCNL 16.11.2022.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (art. 21, comma 2, D.Lgs. 33/2013)

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo rispetto agli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione in coerenza con i principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al titolo II del D.Lgs. 150/2009, sono desumibili dal piano della performance del triennio 2023-2025, approvato in allegato al PIAO con deliberazione giunta n. 18 del 31.01.2023, in particolare, attengono al perseguimento degli obiettivi di mantenimento e/o miglioramento e/o sviluppo e/o strategici, ivi dettagliatamente elencati.

Il contratto integrativo in commento indica il perseguimento dei seguenti, specifici obiettivi :

- implementazione e celebrazione matrimoni presso gli edifici comunali di interesse storico ed artistico che comportino l'introito di fondi da destinare in parte al personale preposto al servizio ed, in parte, alle attività istituzionali dell'ente;
- perseguimento maggiore gettito dell'imposta municipale propria e della TARI;
- realizzazione di lavori ed opere pubbliche mediante affidamento a personale interno di funzioni tecniche consistenti nell'attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico di procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico, ove necessario.

PRESO ATTO

Della sopra esposta relazione illustrativa all'ipotesi di contratto integrativo sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2023.

ATTESTA

- 1) La coerenza delle disposizioni contenute nel contratto integrativo in parola con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.
- 2) La sussistenza di nuove progressioni economiche all'interno delle aree da conferire a decorrere dal 1.1.2023 nel rispetto del principio della selettività già utilizzata per le progressioni economiche finora attribuite e finanziate con il fondo della contrattazione integrativa e, per quanto riguarda i criteri integrativi ivi indicati, la coerenza di tali criteri con il principio della selettività delle progressioni economiche, stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

F.to IL RESPONSABILE DEL SETTORE PIANIFICAZIONE
FINANZIARIA E CONTROLLO DI GESTIONE
Rag. Ezio Pietro Chincarini

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000, del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.)

Dato atto che:

- il Consiglio comunale, con deliberazione n. 50 del 23.12.2022, ha approvato il bilancio di previsione del triennio 2023-2025, quindi nei termini di cui all'art. 151 del TUEL;
- il C.C. con deliberazione n. 14 del 04.04.2023, ha approvato il rendiconto della gestione 2022, quindi nei termini di cui all'art. 227 del TUEL;
- la piattaforma elettronica ex art. 7, comma 1, del DL 35.2013, è stata attivata come previsto dall'art. 27 del DL 66.2014;
- i dati relativi al bilancio di previsione 2023 e rendiconto 2022, sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini previsti dal DL 113/2016;
- con deliberazione n. 18 del 31.01.2023 di approvazione del PIAO, la Giunta comunale ha altresì: - confermato per l'anno 2023 il piano delle azioni positive in tema di pari opportunità uomo-donna, allegato 3, sezione 2, punto 2.1 - approvato il piano della performance del triennio 2023-2025 quale allegato sub B alla delibera stessa.

Riscontrato, inoltre:

- che in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 74 del 25.5.2017, con deliberazione n. 64 in data 21.6.2018, la Giunta comunale ha approvato le modificazioni ed integrazioni del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che risulta ora adeguato all'attuazione dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili ai sensi del decreto legislativo 150/2009 sull'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e sull'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- che la spesa di personale rispetta i vincoli di bilancio e rientra nei parametri di virtuosità fissati dalle vigenti disposizioni;
- che l'amministrazione ha provveduto, nei termini indicati dall'art. 40 bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, ad inoltrare telematicamente all'ARAN, il contratto integrativo sottoscritto il 12.7.2022 e precedenti e che risultano regolarmente pubblicati sul sito internet istituzionale, i contratti integrativi vigenti con le relazioni tecnico-finanziarie e quelle illustrative, la certificazione del revisore dei conti e le schede informative collegate alla contrattazione integrativa comunicate annualmente con il conto del personale;
- con deliberazione n. 40 del 28.3.2023, la Giunta comunale ha approvato il piano rischi corruttivi e trasparenza quale sottosezione del PIAO 2023-2025 e che è stato assolto l'obbligo di pubblicazione ivi previsto;
- questa amministrazione non si trova nelle condizioni di dissesto finanziario di cui all'art. 244 del D.Lgs. n. 267.2000 (art. 79, comma 4, del CCNL 16.11.2022).

Visto che la Giunta comunale, con deliberazione n. 67 del 13.6.2023, ha approvato la relazione 6.6.2023 sulla performance 2022, successivamente validata dal nucleo di valutazione e pubblicata sul sito istituzionale.

Visto che a norma dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato e che, a norma dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, convertito nella legge 28.6.2019, n. 58: "il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, è adeguato in aumento o diminuzione per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo contrattazione integrativa e del fondo per remunerare incarichi di PP.OO., prendendo come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018".

Riscontrato, come dettagliatamente indicato nella relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate 2023, che le risorse accessorie sono contenute nei limiti di legge.

Precisato, riguardo al fondo risorse economiche decentrate dell'anno 2023, che sono state escluse dal limite di cui all'art. 33, comma 2, del DL 34/2019:

- la risorsa stabile di € **3.525,73**, prevista dall'art. 67, comma 2, lettera b), del CCNL 21.5.2018 tra gli incrementi a regime che l'art. 64 riconosce alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. La dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21.5.2018 li sottrae ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica;
- la risorsa stabile di € **4.270,93** ex art. 67, comma 2, lettera a), del CCNL 21.5.2018. La dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21.5.2018 lo sottrae ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti, in

quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica;

- la risorsa stabile di € **3.464,50** ex art. 79, comma 1, lettera b, del CCNL 16.11.2022, esclusa dal limite come previsto dal successivo comma 6;
- la risorsa stabile di € **4.455,62** ex art. 79, comma 1, lettera d, del CCNL 16.11.2022, esclusa dal limite come previsto dal successivo comma 6;
- la risorsa stabile di € **5.062,05** ex art. 79, comma bis, del CCNL 16.11.2022, esclusa dal limite come previsto dal successivo comma 6;
- la risorsa variabile di € **3.012,62** (al netto di oneri riflessi ed IRAP), prevista dell'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.5.2018 quale incentivo da attribuire al personale dipendente preposto alla gestione delle entrate, dell'imposta municipale propria e della TARI, come indicato dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018, n.145, che lo esclude dai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti;
- la risorsa variabile di € **10.144,26**, prevista dall'art. 79, comma 2, lettera d), del CCNL 16.11.2022, a titolo di risparmi accertati a consuntivo dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

Con parere protocollo n. 169507/2019, la ragioneria generale dello Stato ha chiarito che i risparmi dei fondi per lo straordinario dell'anno precedente possono alimentare il "*fondo per il salario accessorio*" dell'anno corrente in quanto queste risorse sono da considerare come un trasferimento temporale di somme legittimamente a disposizione degli enti. Tali risorse non sono soggette ai limiti di crescita dei fondi previsti da norme vigenti;

- la risorsa variabile di € **42.425,00** (al netto di oneri riflessi ed IRAP), prevista dell'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.5.2018, quale incentivo per l'esercizio di funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e, a decorrere dal 1.7.2023, dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, è esclusa dal limite come confermato con deliberazione n. 6/2018 dalla sezione autonomie della corte dei conti;
- la risorsa variabile di € **2.635,94** (al netto di oneri riflessi ed IRAP), prevista dell'art. 67, comma 3, lettera c) e dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018, è esclusa dal limite come confermato dalla circolare 16/2012 della Ragioneria generale dello Stato;
- la risorsa variabile di € **6.929,00** una tantum prevista dall'art. 79, comma 5, del CCNL 16.11.2022, quale quota aggiuntiva degli incrementi annuali di cui al comma 1, lettera b), di competenza degli anni 2021 e 2022, non utilizzati a valere sul fondo 2022, è esclusa da limite ai sensi dell'art. 3, comma 2, del DL 80/2021 e dell'art. 11, comma 1, lettera a, del DL 135/2018;
- la risorsa variabile di € **6.208,02** una tantum prevista dall'art. 79, comma 1, lettera d, del CCNL 16.11.2022 ed in analogia a quanto disposto dall'art. 79, comma 5, del CCNL 16.11.2022, quale quota dei differenziali di competenza degli anni 2021 e 2022, non utilizzati a valere sul fondo 2022, è esclusa da limite ai sensi dell'art. 3, comma 2, del DL 80/2021 e dell'art. 11, comma 1, lettera a, del DL 135/2018.

Rilevato che il Consiglio comunale, con deliberazione n. 50 del 23.12.2022, ha indicato le modalità di copertura delle risorse per il trattamento economico accessorio del personale.

Visto l'**allegato 1** ove, per consentirne la comparazione, viene rappresentato lo stanziamento del fondo delle risorse decentrate implementato per gli anni dal 2022 e 2023.

PROCEDE

alla valutazione della documentazione fornita dall'ufficio ragioneria-personale al fine di accertare la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa e dei costi derivanti dall'applicazione di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti economici accessori del personale, con i vincoli di bilancio.

RILEVA

dopo ampia discussione ed approfondita riflessione, di non avere osservazioni da fare in ordine alla citata proposta di riparto delle risorse economiche accessorie per l'anno 2023 e, quindi:

CERTIFICA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa e dei costi derivanti dall'applicazione di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti economici accessori del personale, con i vincoli di bilancio.

DISPONE

Il deposito presso il settore ragioneria-personale di copia del presente processo verbale per l'adozione dei provvedimenti di competenza, inerenti e conseguenti.

Alle ore 9,35 i soprascritti esauriscono il proprio compito. Del ché viene redatto, in un unico originale, il presente processo verbale che viene letto e sottoscritto.

IL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO DI GESTIONE

F.to Segretario Comunale Dott.ssa Claudia Incerti

F.to Rag. Ezio Pietro Chincarini

Allegato 1 (fondo risorse decentrate)	stanz. fondo 2022	stanz. fondo 2023
limite max fondo art. 23 comma 2 dlgs. 75/2017	229.689,89	229.689,89
limite max PP.OO. art. 23 comma 2 dlgs. 75/2017	87.798,26	87.798,26
totale	317.488,15	317.488,15
limite max lav.str. art. 23 comma 2 dlgs. 75/2017 (lav.straord.)	11.944,18	11.944,18
limite max lav.str. art. 23 comma 2 dlgs. 75/2017 (art. 110 TUEL)	18.291,20	18.291,20
limite max lav.str. art. 23 comma 2 dlgs. 75/2017 (accessorio segretario c.le)	21.500,15	21.500,15
totale complessivo limite 2016	369.223,68	369.223,68
totale risorse stabili: dal 2018 = importo unico consolidato art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	189.806,41	189.806,41
RIA cessati anno 2017: art. 67 comma 2, lettera C, ccnl 21.5.2018	1.020,89	1.020,89
RIA cessati anno 2018	2.129,01	2.129,01
RIA cessati anno 2019	1.022,19	1.022,19
RIA cessati anno 2020	4.652,79	4.652,79
RIA cessati anno 2021	836,16	836,16
RIA cessati anno 2022		956,15
art. 15, comma 1, lett. L CCNL 1.4.1999 (pers. ATA)	-6.000,00	-6.000,00
storno quota riclassificazione pers. Vigilanza art. 19 ccnl 1.4.1999 (da 2018 sottratta come utilizzo)		
totale risorse stabili soggette al limite	193.467,45	194.423,60
art. 67, comma 2, lett. A) - aumento fondo da 2019 risorse stabili NON soggette al limite	4.270,93	4.270,93
art. 79, comma 1, lettera b), ccnl 16.11.2022 (84,5 dal 1.1.2021) (no limite)		3.464,50
differenziali PEO art. 67 comma 2 lett. B, ccnl 21.5.2018 - risorse stabili NON soggette al limite	3.525,73	3.525,73
differenziali PEO art. 79 comma 1 lett. D, ccnl 16.11.2022 - risorse stabili NON soggette al limite		4.455,62
differenz. B1/B3 -art. 79, comma 1 bis, del CCNL 16.11.2022		5.062,05
totale risorse stabili non soggette a limite	7.796,66	20.778,83
TOTALE RISORSE STABILI	201.264,11	214.246,28
art. 15 comma 1 lett.D ccnl 1.4.1999 (art. 43 legge 449/97) (art. 67 comma 3 lett. A) ccnl 21.5.2018)	5.000,00	3.000,00
1,2% monte salari 1997 - art. 67 comma 4 ccnl 21.5.2018	11.907,68	
art. 67 comma 3 lett. D), ccnl 21.5.2018 - RIA cessati	635,70	554,21
risorse variabili soggette a limite	17.543,38	3.554,21
funzi.t.art. 113 commi 2 e 3 d.lgs.50/2016 e art. 67 c. 3 lett. C), ccnl 21.5.2018 al netto on.rif. e IRAP	0,00	42.425,00
TARI art. 67 comma 3 lett. C) ccnl 21.5.2018 e art. 1091 L. 145/2018 al netto oneri e IRAP	3.012,62	3.012,62
ISTAT art. 67, c.3 lett.C) e art. 70 ter ccnl 21.5.2018 al netto oneri e IRAP	0,00	2.635,94
art. 79, comma 1, lettera b) e comma 5 ccnl 16.11.2022 (risorse una tantum anni 2021 e 2022)		6.929,00
art. 79, comma 2, lettera d, CCNL 16.11.2022 (risp.lav.straord.)	10.722,43	10.144,26
residui differenziali PEO art. 79 comma 1 lett. D, ccnl 16.11.2022 non applicati al fondo 2022 - risorse variabili una-tantum NON soggette al limite		6.208,02
economie anni precedenti	0,00	0,00
totale risorse variabili NON soggette limite	13.735,05	71.354,84
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI	31.278,43	74.909,05
TOT.FONDO RIS.STABILI + VARIABILI	232.542,54	290.111,48
DECURTAZIONI		
riduzione art. 9 comma 2 DL 78/2010	-3.552,97	-3.552,97
TOTALE FONDO NETTO	228.989,57	286.558,51