



COMUNE DI MOGORELLA

PROVINCIA DI ORISTANO

UFFICIO SEGRETERIA

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria della preintesa del contratto collettivo integrativo relativo ai criteri di riparto del fondo per le risorse decentrate anno 2024

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. _ del _

L'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1."

Con la circolare del 19.07.2012 n. 25 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha predisposto gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Parte I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		11.06.2024
Periodo temporale di vigenza		01.01.2024 – 31.12.2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: segretario comunale dott. Claudio Demartis Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Rappresentante Sindacale Unitario sig. Pietro Moi OO.SS. territoriali convocate: CGIL FP - Oristano CISL FP - Oristano UIL FP - Oristano Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP – Oristano sig. Salvatore Usai
Soggetti destinatari		Dipendenti comunali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		criteri per il riparto della quota disponibile del fondo per le risorse decentrate per il personale relativo all'anno 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Non previsto
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	la presente relazione sarà trasmessa al Revisore dei Conti per la certificazione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il piano degli obiettivi è contenuto nella sezione 2 performance e anticorruzione - sottosezione di programmazione performance del PIAO 2024-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 08 del 16.02.2024, integrato con deliberazione n. 21 del 09.04.2024
		Le direttive per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità sono contenute nella sezione 2 performance e anticorruzione - sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 08 del 16.02.2024, integrato con deliberazione n. 21 del 09.04.2024

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 commi 6 e 8 del d.lgs. 150/2009, mediante pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet comunale, sotto-sezione Performance, delle seguenti tipologie di atti: sistema di valutazione e misurazione della performance; piano per la performance/piano degli obiettivi; valori della retribuzione di risultato attribuiti ai responsabili di posizione organizzativa; valori relativi ai compensi per produttività al personale non incaricato di posizione organizzativa</p>
		<p>La relazione sulla performance per l'anno 2023 è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 04.06.2024</p>
<p>Osservazioni: nessuna</p>		

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)

Illustrazione e quadro di sintesi delle modalità di utilizzo.

Con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 09 del 08.05.2024 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate spettante al personale per l'anno 2024, per complessivi € **23.558,20**

Il fondo delle risorse decentrate spettante al personale relativo all'anno 2024, dopo l'integrazione della parte variabile autorizzata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 29 del 30.04.2024, risulta composto come segue:

▪ risorse fisse	+€ 13.867,65
▪ risorse variabili	+€ 9.690,55
▪ totale	+€ 23.558,20
▪ progressioni economiche	-€ 1.600,00
▪ indennità di comparto	-€ 3.299,06
▪ incentivi per funzioni tecniche	-€ 8.000,00
▪ quota disponibile per la contrattazione	+€ 10.659,14

Il fondo è stato previsto nel bilancio di previsione 2024-2026, annualità 2024, ai seguenti capitoli di spesa:

- 780.330.2 (fondo) dotato di € 11.000,00
- 780.330.5 (oneri riflessi) dotato di € 2.300,00
- 840.320.99 (Irap) dotato di € 1.000,00.

La delegazione trattante, precisata la modalità di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 e le modalità di calcolo della quota disponibile, ha preso atto che, fra le indennità c.d. fisse previste dal CCNL del 16.11.2022, da finanziare prioritariamente con la quota disponibile del fondo che ammonta ad € **10.659,14**, vi sono i presupposti per la liquidazione delle seguenti:

- indennità per le condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022): indennità di rischio per l'operaio: € 3,00 al giorno di effettiva prestazione x n. 220 giornate lavorative massime annue per **€ 660,00**;
 - indennità di disagio (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022) per l'assistente sociale, connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale: € 2,00 al giorno di effettiva prestazione x n. 110 giornate lavorative massime annue (rapportate al tempo di lavoro part-time 50%) per **€ 220,00**;
 - indennità per maneggio valori (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022) per il dipendente nominato economo comunale: € 1,00 al giorno di effettiva prestazione x n. 220 giornate lavorative massime annue per **€ 220,00**;
 - compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022) per il dipendente che svolge compiti di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale: **€ 2.000,00**;
 - compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): per il dipendente che svolge compiti di Responsabile dei Tributi: **€ 2.000,00**;
 - compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): per l'assistente sociale, dipendente che svolge compiti ed è punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, rapportate al tempo di lavoro part-time 50% (assistente sociale): **€ 750,00**;
- per complessivi **€ 5.850,00**.

La delegazione ha convenuto che sia attivato il procedimento per l'assegnazione di n. 1 (una) progressione economica riservata ai dipendenti inquadrati nella area funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria D), per un costo di € 1.600,00.

La delegazione trattante ha convenuto in sintesi quanto segue:

- la quota disponibile del fondo per le risorse decentrate 2024 é prioritariamente destinata alla liquidazione delle c.d. indennità fisse, come sopra specificate, per complessivi € 5.850,00;
- la parte restante della quota disponibile del fondo per le risorse decentrate 2024 è destinata ad effettuare n. 1 progressione economica riservata a dipendenti inquadrati nell'area funzionari ed elevata qualificazione (ex D) con decorrenza dal 01.01.2024 per un costo di € 1.600,00 e per la somma restante di € 3.209,14 alla liquidazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, correlati al raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano delle performance inserito nel PIAO 2024-2026 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 08 del 16.02.2024 ed integrato con deliberazione n. 21 del 09.04.2024, secondo le risultanze del sistema di valutazione permanente approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 82 del 14.09.2023.

Di seguito una sintesi sull'utilizzo del fondo per le risorse decentrate 2024:

UTILIZZO FONDO	
Progressioni economiche orizzontali già assegnate	1.600,00
Indennità di comparto - art. 33 CCNL 22.01.2004 quote b-c	3.299,06
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	4.899,06
Indennità condizioni di lavoro - art. 84-bis CCNL del 16.11.2022	660,00
indennità di disagio - art. 84-bis CCNL del 16.11.2022	220,00
compensi per specifiche responsabilità: dipendenti che svolgono compiti di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale - art. 84 CCNL del 16.11.2022	2.000,00
compensi per specifiche responsabilità: dipendenti che svolgono compiti di Responsabile dei Tributi - art. 84 CCNL del 16.11.2022	2.000,00
compensi per specifiche responsabilità: dipendenti che svolgono compiti e sono punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi - art. 84 CCNL del 16.11.2022	750,00
n. 1 progressione economica riservata ai dipendenti inquadrati nella area funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria D) – art. 14 CCNL 16.11.2022	1.600,00
premi collegati alla performance organizzativa e individuale - art. 80, comma 2, lett. a-b, CCNL 16.11.2022	3.209,14
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	10.659,14
incentivi funzioni tecniche - art. 45 D.Lgs. n. 36/2023	8.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	8.000,00

TOTALE UTILIZZO FONDO	23.558,20
------------------------------	------------------

Effetti abrogativi impliciti

La preintesa esplica i suoi effetti giuridici relativamente alla quota disponibile del fondo per le risorse decentrate spettante al personale per l'anno 2024. Non vi sono effetti abrogativi espliciti né impliciti di altri accordi, né di parte giuridica né di parte economica.

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

Gli incentivi per la performance individuale e organizzativa, cui sarà destinata la parte della quota disponibile delle risorse decentrate 2024 che residuerà dopo la liquidazione delle indennità e dei compensi indicati in precedenza e l'attribuzione della prevista progressione economica orizzontale, saranno liquidati previa validazione da parte del nucleo di valutazione associato delle schede di valutazione, compilate dai Responsabili di Servizio titolari di incarico di elevata qualificazione, secondo il sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 82 del 14.09.2023.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il numero delle progressioni economiche (1) rispetta il principio di selettività delle stesse, a fronte del totale dei dipendenti in servizio nell'Ente a tempo indeterminato alla data dell'accordo (7), superiore di una unità al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento (6) per effetto dell'assunzione di un dipendente a tempo indeterminato pieno con il profilo professionale di specialista in attività contabili avvenuta con decorrenza 01.03.2024.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance)

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono di incentivo al lavoro di gruppo e individuale finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati dall'Amministrazione Comunale ed al superamento delle difficoltà derivanti dalla persistente insufficienza del personale rispetto al carico di lavoro derivante dai procedimenti assegnati ai dipendenti dall'ordinamento, nonostante siano coperti tutti i posti previsti in dotazione organica (7).

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

Le parti hanno convenuto che:

- devono essere liquidati i compensi per il lavoro straordinario, a valere sullo specifico fondo che ammonta ad **€ 1.100,00**;
- devono essere liquidati gli incentivi per le attività tecniche per complessivi **€ 8.000,00**, in base al regolamento contenuto nell'accordo decentrato stipulato il 14.11.2023;
- l'ipotesi di accordo decentrato per la definizione dei criteri di riparto del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 sarà trasmessa al Revisore dei conti per la certificazione che gli oneri relativi sono coerenti con i vincoli posti dal CCNL e con le somme previste nel bilancio di previsione 2024-2026;
- l'ipotesi di accordo decentrato integrativo aziendale dovrà essere verificata dalla Giunta Comunale circa la conformità alle direttive definite e l'autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo definitivo.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Il fondo per le risorse decentrate del personale per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 09 del 08.05.2024, tenuto conto per la parte variabile degli indirizzi definiti con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30.04.2024; il fondo presenta un totale di € **23.558,20** articolato come segue:

Composizione fondo	importo
Risorse stabili	13.867,65
Risorse variabili	9.690,55
totale	23.558,20

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo per l'anno 2024, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, ammontano ad € **13.867,65** e sono state determinate come segue:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale risorse storiche - unico importo consolidato - art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 - art. 79, comma 1, CCNL 16.11.2022 (A)	13.628,93
Incrementi stabili soggetti al limite	
Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam - art. 67, comma 2, lett. c, CCNL 21.05.2018	762,84
Totale incrementi stabili (a)	762,84
Totale risorse stabili soggette al limite (A+a)	14.391,77
Incrementi stabili non soggetti al limite	
rivalutazione delle progressioni economiche orizzontali - art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 21.05.2018	122,72
incremento € 83,20 per per unità di personale in servizio dal 2019 - art. 67, comma 2, lett. a, CCNL 21.05.2018	499,20
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 - art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	507,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	1.128,92
Decurtazioni	
Decurtazione incarichi di posizione organizzativa	-480,94
Taglio del fondo storicizzato: per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (l'importo annuale non è stato compreso nell'unico importo storicizzato) - Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	-1.172,10
Totale decurtazioni (c)	-1.653,04

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LE DECURTAZIONI (A+a+b-c)	13.867,65
---	------------------

Gli incrementi previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b), del CCNL 21.05.2018 non sono assoggettati al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, in base al seguente principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09.10.2018: "*Gli incrementi del fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.*".

L'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L 34/2019, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 58/2019, stabilisce: "*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*".

Il D.M. 17 marzo 2020 recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.*", attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, precisa nella premessa che il limite deve essere adeguato solo in aumento rispetto al valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, stabilendo: "*Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.*".

Poiché il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2023 non è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, il fondo resta invariato.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse che costituiscono la parte variabile del fondo per l'anno 2024 ammontano, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, ad € **9.690,55** e sono determinate come segue:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 2018 - legge regionale n. 19/1997	1.481,56
Totale voci variabili sottoposte al limite	1.481,56
Risorse variabili non sottoposte al limite	
incentivi per funzioni tecniche - art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 2018 - art. 113 D.Lgs. 50/2016	8.000,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	208,99
Totale voci variabili non sottoposte al limite	8.208,99
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.690,55

Sezione III - Decurtazioni del fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ'

Decurtazione parte stabile operata nel periodo 2011-2014 - art. 9, comma 2bis, secondo periodo, L. 122/2010	-1.172,10
Decurtazioni parte stabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione incarichi di posizione organizzativa (Enti senza dirigenza)	-480,94
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	-1.653,04

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazioni parte variabile operate nel periodo 2011-2014 - art. 9, comma 2-bis, secondo periodo, L. 122/2010	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

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

Gli incrementi previsti dall'articolo 67, comma 2, lettere a) e b), del CCNL 21/05/2018 non sono assoggettati al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, in base al seguente principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, con la Deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09.10.2018: "Gli incrementi del fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017."

Il fondo rispetta il limite stabilito dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, che dispone: "La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017".

L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative a carico del bilancio dell'ente, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2024 (si veda la deliberazione della Giunta Comunale n. 05 del 19.01.2021 che ha ridefinito gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato) **supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come da riepilogo seguente:**

Risorse a carico del bilancio destinate al trattamento accessorio delle P.O.	importo anno 2016	importo anno 2024	Scostamento
Retribuzione di posizione	10.329,12	16.000,00	+5.670,88
Retribuzione di risultato	2.582,28	2.400,00	- 182,28
totale	12.911,40	18.400,00	+5.488,60

Occorre però tenere conto che l'aumento del fondo per le posizioni organizzative (da € 12.911,40 ad € 18.400,00) è stato disposto, con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 17.12.2019, mediante riduzione delle facoltà assunzionali dell'Ente sulla base dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 135/2018, convertito nella L. 4/2019, che stabilisce; "fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario".

Pertanto il predetto incremento del fondo per le posizioni organizzative non è rilevante ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	15.520,69
Totale decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	-1.653,04
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dopo le decurtazioni (A-B)	13.867,65
Totale risorse variabili (C)	9.690,55
Decurtazioni sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	9.690,55
Totale fondo (A-B) + (C-D)	23.558,20

Sezione V- Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna.

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 dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Con la determinazione di costituzione del fondo n. 09 del 08.05.2024 il Responsabile Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018, i seguenti compensi gravanti sul fondo:

- **indennità di comparto:** l'art. 33 del CCNL 22.01.2004 prevede una parte di risorse a carico del bilancio (quota a) e una parte a carico del fondo risorse decentrate (quote b e c); gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad **€ 3.299,06**;
- **progressioni economiche orizzontali in godimento:** sono a carico del fondo gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento dovuto agli incrementi stipendiali come da dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL 22.01.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 21.05.2018 non soggetti al limite (come indicato dalla dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018), per **€ 1.600,00**;
- **incentivi per funzioni tecniche,** previsti dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, per **€ 8.000,00**;
- per un totale delle somme da detrarre dalla quota disponibile del fondo di **€ 12.899,06**.

utilizzo risorse non disponibili alla contrattazione	2024
Progressioni economiche orizzontali in godimento	1.600,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.2004, quote b-c	3.299,06
Incentivi per funzioni tecniche art. 45 D.lgs. 36/2023	8.000,00
totale risorse non disponibili alla contrattazione	12.899,06
totale risorse regolate specificamente dal contratto integrativo	10.659,14
totale fondo risorse decentrate 2024	23.558,20

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Sono regolate dal contratto collettivo integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

destinazioni regolate specificamente dal contratto integrativo	2024
indennità per le condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022): indennità di rischio per l'operaio: € 3,00 al giorno di effettiva prestazione x n. 220 giornate lavorative massime annue	660,00
indennità di disagio (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022) per l'assistente sociale connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale: € 2,00 al giorno di effettiva prestazione x n. 110 giornate lavorative massime annue (rapportate al tempo di lavoro part-time 50%)	220,00
indennità per maneggio valori (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022) per il dipendente nominato economo comunale: € 1,00 al giorno di effettiva prestazione x n. 220 giornate lavorative massime annue	220,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): dipendenti che svolgono compiti di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale	2.000,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): dipendenti che svolgono compiti di Responsabile dei Tributi	2.000,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): dipendenti che svolgono compiti di punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, rapportate al tempo di lavoro part-time 50% dell'assistente sociale	750,00

n. 1 progressione economica riservata a dipendenti inquadrati nell'area funzionari ed elevata qualificazione (ex D), con decorrenza dal 01.01.2024 (art. 14 CCNL 16.11.2022)	1.600,00
premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 80, comma 2, CCNL del 16.11.2022), da liquidare in base al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano delle performance inserito nel PIAO 2023-2025, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale	3.209,14
totale risorse regolate specificamente dal contratto integrativo	10.659,14

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Nessuna.

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

totale risorse non disponibili alla contrattazione (a)	12.899,06
totale risorse regolate specificamente dal contratto integrativo (b)	10.659,14
totale utilizzo (a+b)	23.558,20
totale destinazioni ancora da regolare [totale fondo – (a+b)]	0,00

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna.

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

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 (progressioni economiche, indennità di comparto quote b-c), pari ad **€ 4.899,06**, sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **€ 13.867,65**.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva dei premi per la performance.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto sarà applicato il sistema di valutazione e misurazione della performance, adeguato al d.lgs. 150/2009 e all'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

I premi per la performance saranno liquidati ai dipendenti previa valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale, contenuti nel piano degli obiettivi approvato dalla Giunta, al fine di verificare il contributo al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 14.09.2023, si articola come segue:

- a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo la valutazione dei Responsabili di Servizio per l'attribuzione dei premi;
- b. i Responsabili di Servizio valutano i dipendenti a loro assegnati;
- c. a seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali, il cui risultato è complessivo, sarà liquidato il premio per la performance corrispondente alla percentuale di valutazione.

Il trattamento accessorio collegato alla performance è annualmente attribuito, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance, come da metodologia approvata, in relazione:

- a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- b) al grado di conseguimento degli obiettivi di performance individuale del Servizio di appartenenza;
- c) ai comportamenti organizzativi.

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

Il premio sarà distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
- per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile.

Per il personale funzionalmente dipendente dai Responsabili di Servizio, la quantificazione del trattamento accessorio è determinata nel modo seguente:

Determinazione del budget individuale in relazione all'area di inquadramento, secondo la seguente parametrizzazione:

- area operatori – parametro 100
- area operatori esperti – parametro 106
- area istruttori – parametro 119
- area funzionari – parametro 130

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- quantificazione del numero dei dipendenti per ogni area di inquadramento;
- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni area di inquadramento e somma dei prodotti ottenuti;
- divisione della quota da ripartire per la somma dei prodotti ottenuti, al fine di ottenere il valore-punto;
- moltiplicazione del valore-punto per il parametro di area, rapportato all'eventuale tempo parziale, per ottenere il budget individuale.

Le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

Differenziazione del premio individuale:

- a) ai dipendenti che conseguono la valutazione di 100/100 è attribuita una maggiorazione del premio individuale, nella misura del 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale;
- b) la quota di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 25%;
- c) il valore medio è calcolato sommando i premi per la performance assegnati ai dipendenti e dividendo la somma per il numero dei dipendenti.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni orizzontali.

Per l'anno 2024 l'Amministrazione Comunale ha dato direttive per l'assegnazione di n. 1 progressione economica, riservata a dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex D).

I criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali sono stabiliti dall'art. 23 (Progressione economica orizzontale all'interno delle aree - Artt. 14-92-96-102-106 CCNL) dell'accordo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023-2025 stipulato il 14.11.2023, che si riporta integralmente:

1. All'interno di ciascuna area di inquadramento il CCNL del 16.11.2022 prevede un differenziale stipendiale per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, di importo stabilito dalla tabella A del CCNL del 16.11.2022, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

2. Per l'incremento del differenziale stipendiale degli istruttori della polizia locale che risulti titolare di funzioni di coordinamento trova applicazione l'art. 96 del CCNL del 16.11.2022; per l'incremento del differenziale stipendiale del personale iscritto ad Ordini e Albi professionali trova applicazione l'art. 102 del CCNL. Si considera iscritto in Ordini e Albi professionali il seguente personale: ingegnere, geometra, assistente sociale, purché effettivamente iscritto al rispettivo albo o ordine professionale.

3. I requisiti generali per partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono i seguenti:

a) essere dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. I criteri di cui all'art. 14 comma 2 lettera d) sono i seguenti:

- non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 (tre) anni (art. 14 comma 2 lettera a);
 - il numero dei differenziali attribuibili ogni anno per ciascuna area è 1 (uno) (art. 14 comma 2 lett. b); tale numero viene determinato ogni anno, per ciascuna delle aree di inquadramento, nel contratto decentrato integrativo di parte economica;

- i differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni area di inquadramento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri stabiliti dall'art. 14 comma 2 lett. d) del CCNL del 16.11.2022:

a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

b. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

c. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL del 16.11.2022.

5. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

6. Ai fini della ponderazione dei predetti criteri si stabilisce quanto segue (art. 14 comma 2 lettera d del CCNL del 16.11.2022):

Tabella dei criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	0	100
Operatori esperti	70	30	0	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

- *valutazione della performance: si calcola la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance ottenuti dal dipendente nell'ultimo triennio precedente l'attivazione della progressione economica, o comunque le ultime tre valutazioni effettuate se per qualche motivo la valutazione per un anno non è stata possibile e si attribuiscono 0,40 punti per ogni punto di valutazione media attribuito;*
 - *esperienza professionale: si calcola il servizio maturato dal dipendente nell'Ente o in altri Enti, a tempo indeterminato o determinato, nel medesimo profilo o in profilo equivalente, con o senza soluzione di continuità e si attribuiscono 1,00 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di servizio maturato;*
 - *competenze professionali acquisite: si calcola la partecipazione alle giornate di formazione autorizzate con consegna di attestato svolte nell'ultimo triennio precedente l'attivazione della progressione economica e si attribuiscono punti 1,00 per ogni giornata di formazione autorizzata con consegna di attestato, fino ad un massimo di 10;*
 - *al personale che non ha conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% (art. 14 comma 2 lettera f del CCNL del 16.11.2022).*
7. *Gli oneri relativi al pagamento del differenziale spettante al personale beneficiario delle progressioni economiche orizzontali, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.*
8. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.*
9. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*
10. *La valutazione compete al Responsabile del Servizio a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione.*
11. *A parità di punteggio ha la precedenza il dipendente con il punteggio medio più elevato riportato nella valutazione della performance; in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente; in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore età anagrafica.*
12. *Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla trasmissione della scheda, può trasmettere al Responsabile del Servizio che ha effettuato la valutazione eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso. Il Responsabile del Servizio, esaminato il ricorso e le contestazioni prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dal ricevimento del ricorso, esprime un parere definitivo che può confermare o modificare la valutazione effettuata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.*
13. *Il personale comandato o distaccato ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale. A tal fine il Comune concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.*

Si attesta che le risorse facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano le spese per i singoli lavori, servizi e forniture, complessivamente quantificate in **€ 8.000,00**, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo gli incentivi per attività tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, complessivamente quantificati in **€ 8.000,00**, che saranno erogati sulla base dei criteri previsti nell'accordo decentrato stipulato il 14.11.2023.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Tabella illustrativa della composizione del fondo a confronto con il fondo dell'anno precedente (analitica)

Tabella 1		
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2024 (B)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Risorse storiche (A)		
Unico importo consolidato anno 2017 - art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018	13.628,93	13.628,93
Incrementi stabili (a)		
Art. 67, comma 2, lett. c, CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	762,84	762,84

Incrementi con carattere di certezza e stabilità non soggetti al limite (b)		
Art. 67, comma 2, lett. b, CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	122,72	122,72
Art. 67, comma 2, lett. a, CCNL 2018 Incremento € 83,20 dal 2019	499,20	499,20
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	507,00	507,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità soggette al limite (A+a)	15.520,69	15.520,69
Decurtazione incarichi di posizione organizzativa (Enti senza dirigenza)	-480,94	-480,94
Taglio del fondo storicizzato: per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (non compreso nell'unico importo storicizzato) Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	-1.172,10	-1.172,10
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	13.867,65	13.867,65
Risorse variabili		
Risorse variabili sottoposte al limite		
Art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 21.05.2018 legge regionale n. 19/1997	1.481,56	1.481,56
Poste variabili non sottoposte al limite		
Art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 21.05.2018 incentivi funzioni tecniche	10.720,00	8.000,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	208,99	208,99
Incremento di € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022 Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	1.014,00	0,00
Art. 1, comma 870, L. 178/2020 quota eventuali risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020	0,00	0,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022 Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	208,99	0,00
Totale risorse variabili	13.633,54	9.690,55
Decurtazioni del fondo		
Decurtazioni operate nel periodo 2011-2014 - art. 9, comma 2-bis, secondo periodo, L. 122/2010	1.172,10	1.172,10
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00
Decurtazione incarichi di posizione organizzativa (Enti senza dirigenza)	480,94	480,94

Totale decurtazioni del fondo	1.653,04	1.653,04
Risorse del fondo sottoposte a certificazione		
Risorse fisse	15.520,69	15.520,69
Decurtazioni	-1.653,04	-1.653,04
Risorse variabili	13.633,54	9.690,55
Totale risorse fondo sottoposte a certificazione	27.501,19	23.558,20

Tabella illustrativa delle modalità di utilizzo del fondo a confronto con il fondo dell'anno precedente (analitica)

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2024 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche assegnate	258,85	1.600,00	+1.341,15
Indennità di comparto - art. 33 CCNL 22.01.2004 quote b-c a carico fondo	2.922,52	3.299,06	+376,54
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	3.181,37	4.899,06	+1.717,69
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
indennità per le condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022): indennità di rischio per l'operaio	660,00	660,00	+0,00
indennità di disagio (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022) per l'assistente sociale connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale	220,00	220,00	+0,00
indennità per maneggio valori (art. 84-bis CCNL del 16.11.2022) per il dipendente nominato economo comunale	220,00	220,00	+0,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): dipendenti che svolgono compiti di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale	2.000,00	2.000,00	+0,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): dipendenti che svolgono compiti di Responsabile dei Tributi	2.000,00	2.000,00	+0,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL del 16.11.2022): dipendenti che svolgono compiti di punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	750,00	750,00	+0,00
n. 1 progressione economica riservata a dipendenti inquadrati nell'area funzionari ed elevata qualificazione (ex D), con decorrenza dal 01.01.2023	1.600,00	1.600,00	+0,00

incentivi per attività tecniche art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. 36/2023	10.720,000	8.000,00	-2.720,00
premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (artt. 5-7 CCNL del 16.11.2022),	6.149,82	3.209,14	-2.940,68
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	24.319,82	18.659,14	-5.660,68
Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Destinazioni fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	3.181,37	4.899,06	+1.717,69
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	24.319,82	18.659,14	-5.660,68
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni fondo sottoposte a certificazione	27.501,19	23.558,20	-3.942,99

Tabella illustrativa delle modalità di utilizzo del fondo a confronto con il fondo dell'anno precedente (sintetica)

Tabella 3			
Destinazione fondo	importo anno 2023	importo anno 2024	Scostamento
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	3.181,37	4.899,06	+1.717,69
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	24.319,82	18.659,14	-5.660,68
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale definizione delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	27.501,19	23.558,20	-3.942,99

Non risultano economie del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023.

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

Si attesta quanto segue:

a) **rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse delle quali si contratta la destinazione trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione finanziario 2024-2026, annualità 2024;

b) **rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale:** le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11.2022 e la loro quantificazione è stata elaborata sulla base dello stesso CCNL (Vedi Modulo I); la destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (vedi Modulo II);

c) **imputazione al bilancio:** la destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione finanziario 2024-2026, annualità 2024, come segue:

- le voci di utilizzo fisse (indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali) sono imputate ai capitoli di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la quota disponibile del fondo oggetto di contrattazione ammonta ad **€ 10.659,14** ed è stata prevista ai seguenti capitoli del bilancio di previsione 2024-2026, annualità 2024:
 - 780.330.2 (fondo) dotato di € 11.000,00
 - 780.330.5 (oneri riflessi) dotato di 2.300,00
 - 840.320.99 (Irap) dotato di € 1.000,00;
- gli incentivi per attività tecniche, di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023, sono imputati ai capitoli dei lavori, servizi o forniture cui si riferiscono.

Si attesta che:

- la spesa del personale per l'anno 2008 era pari a complessivi **€ 220.181,82** (limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, per gli enti non soggetti al patto di stabilità);
- la spesa del personale per il triennio 2024-2026 prevista in bilancio, al netto dell'IRAP, è pari a complessivi **€ 281.113,41** (vedasi l'allegato calcolo del personale e delle facoltà assunzionali al PIAO per il triennio 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 08 del 16.02.2024);
- **la differenza tra la spesa di personale prevista per il 2024 e la spesa sostenuta nel 2008 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006**, come stabilito dall'art. 7 del DPCM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 convertito in L. 58/2019, in quanto l'Ente rispetta i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dal predetto DPCM.

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

Il fondo per l'anno 2024, come previsto dal D.Lgs. 75/2017, non supera l'importo determinato per l'anno 2016, pari ad **€ 14.220,29**.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019, il tetto al salario accessorio, introdotto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione, definita nel DPCM del 17.3.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20.04.2020, deve essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018, in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nell'anno di riferimento rispetto a quelli 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 Generale dello Stato con nota prot. 12454 del 15.01.2021.

Si precisa a tale fine quanto segue:

- **il numero di dipendenti in servizio nel 2024**, calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. 12454 del 15.01.2021, **pari a 6,16** (n. 4 dipendenti a tempo indeterminato pieno per 12 mesi, n. 1 dipendente a tempo indeterminato parziale 50% per 12 mesi, n. 1 dipendente a tempo determinato parziale 83,33% per 12 mesi, n. 1 dipendente a tempo indeterminato pieno per 10 mesi), **è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pari a 6,33; pertanto**, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, **il fondo e il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018;**

- i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno, al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016; tali valori non includono: i compensi per l'avvocatura; i compensi ISTAT di cui all'art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 21.5.2018; gli importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.05.2018; gli importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, del CCNL 21.05.2018; gli importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b del CCNL 21.05.2018; le economie del fondo dell'anno precedente; le economie del fondo lavoro straordinario dell'anno precedente;
- il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 deve essere rispettato per l'Ente nel suo complesso e non distintamente per le diverse categorie di personale in servizio presso l'Ente, come chiarito da diverse ma costanti indicazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti, dal MEF e dalla RGS;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 17.12.2019, l'Ente si è avvalso della facoltà, prevista dall'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018, di incrementare il fondo per il salario accessorio dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, utilizzando facoltà assunzionali per l'importo di **€ 6.063,60**.

Tabella di utilizzo del fondo a confronto con il fondo dell'anno 2016 (incluso fondo incarichi elevata qualificazione)

	importo anno 2016	importo anno 2024
Totale risorse fondo soggette al limite dopo le decurtazioni	14.220,29	14.220,29
retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative, compresa integrazione finanziata con utilizzo delle capacità assunzionali (art. 11-bis, comma 2, D.L. 135/2018)	12.911,40	18.400,00
Fondo lavoro straordinario	1.100,00	1.100,00
Retribuzione di posizione e risultato dirigenti	0,00	0,00
Quota di incremento valore medio pro capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - art. 33, comma 2, DL 34/2019	0,00	0,00
Totale fondo soggetto al limite art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 (totale risorse fondo prima delle decurtazioni) + quota integrazione fondo posizioni organizzative finanziata mediante utilizzo capacità assunzionali (art. 11-bis, comma 2, D.L. 135/2018) e quota art. 33 del DL 34/2019	28.231,69	28.231,69
Quota integrazione fondo posizioni organizzative finanziata mediante utilizzo capacità assunzionali (art. 11-bis, comma 2, D.L. 135/2018)	0,00	6.063,60
rispetto del limite trattamento accessorio compresa quota integrazione fondo posizioni organizzative finanziata mediante utilizzo capacità assunzionali (art. 11-bis, comma 2, D.L. 135/2018) e quota art. 33 del DL 34/2019		rispettato

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

Si attesta che:

- la spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulle risorse previste nel bilancio di previsione 2024-2026, annualità 2024;

- l'Amministrazione ha autorizzato le spese relative al contratto decentrato integrativo di parte economica per l'anno 2024 con l'approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2024-2026, avvenuta con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 19.12.2023;

- l'Ente non versa in condizioni deficitarie;

- la costituzione del fondo è compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale;

- le indennità di comparto e le progressioni economiche orizzontali storiche sono state previste nei capitoli di spesa relativi agli stipendi dei dipendenti beneficiari delle progressioni;

- la quota disponibile del fondo è stata prevista nei seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione finanziario 2024-2026, annualità 2024:

- 780.330.2 (fondo) dotato di € 11.000,00
- 780.330.5 (oneri riflessi) dotato di 2.300,00
- 840.320.99 (Irap) dotato di € 1.000,00

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 saranno imputati ai diversi capitoli dei lavori, servizi e forniture cui si riferiscono.

Mogorella, 02.07.2024

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica dott. Claudio Demartis

Il Responsabile del Servizio Finanziario Dott. Lorenzo Carcangiu