



Comune di Caltrano

Provincia di Vicenza

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
2023/2025**

(ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - 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 preintesa		18.12.2023
Periodo temporale di vigenza		2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte pubblica:</u> Segretario Comunale: Dott.ssa Sabrina Strazzabosco Responsabile Ufficio Personale: Dott.ssa Manuela Zambon <u>RSU</u> Vajente Giuliano <u>Organizzazioni sindacali ammesse:</u> <i>CISL - UIL - CGIL</i> <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> <i>CISL - UIL</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023 b) Criteri ripartizione risorse disponibili c) Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance d) Criteri attribuzione indennità e progressioni orizzontali
adempiimenti procedurale Rispetto dell’iter	Intervento dell’Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? Sì, in data 29.11.2023 (su fondo)
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L’Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 03.01.2023 è stato approvato il PEG – Piano della Performance 2023 -2025.
		È stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 28.02.2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione 2022 - 2024

successivi alla contrattazione		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? In parte.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, la Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
- b) Criteri ripartizione risorse disponibili
- c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- d) Criteri attribuzione indennità e progressioni orizzontali

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
ART. 80 c. 1 CCNL 19-21 Differenziali progressioni economiche	€ 21.850,08
ART. 80 c. 1 CCNL 19- 21 Indennità Comparto quota carico fondo	€ 8.544,78
ART. 80 c. 2 L. A CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. A CCNL 16-18) Performance organizzativa	€ 20.170,00
ART. 80 c. 2 L. B CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. B CCNL 16-18) Performance individuale	€ 28.511,05

ART. 80 c. 2 L. C CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. C CCNL 16-18) Indennità condizioni lavoro	€ 3.601,90
ART. 80 c. 2 L. E CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. E CCNL 16-18) Indennità specifiche responsabilità	€ 8.500,00
ART. 80 c. 2 L. D CCNL 19 – 21 (ex Art. 68 c. 2 L. D CCNL 16-18) Indennità di turno	€ 28.000,00
ART. 80 c. 2 L. G CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. G CCNL 16-18) Compensi previsti da disposizioni di legge (Incentivi Tecnici)	€ 5.000,00
ART. 80 c. 2 L. D CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. D CCNL 16-18) Indennità giorno festivo	€ 1.850,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 0
TOTALE	€ 126.027,81

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 01.04.2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche (ora "differenziali stipendiali ai sensi del CCNL 16.11.2022), definiti nel CCI 2023/2025 e in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, possono essere così riassunti:

- Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuovi differenziali stipendiali nella categoria sono a carico della parte stabile del fondo, e sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

- L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:

- 1) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;

2) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL;

- i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) 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;

2) 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;

3) 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);

- I criteri pertinenti agli eventuali differenziali stipendiali nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

- I differenziali stipendiali sono attribuiti in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:

a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
Punteggio assegnato 60%

b) L'esperienza professionale.
Punteggio assegnato 40%

Valutazione della performance

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O. (ora, ai sensi del CCNL 16.11.2022, di EQ).

Per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2023 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2020-2021-2022.

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 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto: 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall’ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti, ovvero, nel caso in cui non sia mai stata attribuita una progressione economica, 1 punto per ogni mese di servizio maturato dopo i primi 2 anni dall’assunzione.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è descritto in seguito il ciclo di gestione della performance e gli strumenti di programmazione utilizzati:

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI –

Gli obiettivi da conseguire come sopra indicati e come programmati e dedotti dagli strumenti di bilancio devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie dell’Amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferiti ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con dati relativi all’amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei titolari di Elevata Qualificazione è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell’Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili titolari di Elevata Qualificazione è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e l'adozione della relazione sulla performance.

Tutto quanto sopra descritto, si evidenzia come l'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il responsabile finanziario
Dott.ssa Manuela Zambon

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determina della Responsabile del Personale n. 265 del 29.11.2023, come da indirizzi della Giunta Comunale (n. 57 del 09.10.2023), per un totale di Euro 126.027,81, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	114.221,88
Risorse variabili	11.805,93
TOTALE	126.027,81

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 114.221,88 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c.1. Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	102.504,47

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c.1. Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	0,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c.2 lett. a). Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	2.070,02
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c.2 lett. b). Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	1.258,17
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c.2 lett. c). Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a	2.502,50

partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	2.112,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	1.164,80
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	2.609,42
TOTALE	114.221,88

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a:

Descrizione	Importo
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	5.000,00
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	0,00
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	20,80
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	0,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	1.159,74
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	4.225,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	1.159,74
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	240,65
TOTALE	11.805,93

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa
- Riduzioni del fondo per la parte variabile
- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Nel fondo 2023 non sono state applicate riduzioni, in quanto non sussistono le motivazioni.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	114.221,88
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	11.805,93
TOTALE	126.027,81

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

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL	21.850,08

21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali (valori aggiornati al CCNL del 16.11.2022).	
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	8.544,78
Art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	0,00
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	0,00
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	0,00
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	0,00
TOTALE	30.394,86

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 126.027,81
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 30.394,86
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+) 0,00
TOTALE	95.632,95

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
ART. 80 c. 2 L. A CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. A CCNL 16-18) Performance organizzativa	€ 20.170,00
ART. 80 c. 2 L. B CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. B CCNL 16-18) Performance individuale	€ 28.511,05
ART. 80 c. 2 L. C CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. C CCNL 16-18) Indennità condizioni lavoro	€ 3.601,90
ART. 80 c. 2 L. E CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. E CCNL 16-18) Indennità specifiche responsabilità	€ 8.500,00
ART. 80 c. 2 L. D CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. D CCNL 16-18) Indennità di turno	€ 28.000,00

ART. 80 c. 2 L. D CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. D CCNL 16-18) Indennità giorno festivo	€ 1.850,00
ART. 80 c. 2 L. G CCNL 19- 21 (ex Art. 68 c. 2 L. G CCNL 16-18) Compensi previsti da disposizioni di legge (Incentivi Tecnici)	€ 5.000,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	0,00
TOTALE	€ 95.632,95

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

-Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro **30.394,86** (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 114.221,88

- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 01.04.2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

-Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (differenziali stipendiali)

In ogni caso, i criteri per la definizione delle procedure per i differenziali stipendiali sono quelli previsti dall'art. 13 del CCI 2023/2025, che richiama l'art. 14 del CCNL 16.11.2022 che prevede che:

- "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.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL";
- "L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - 1) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza

delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;

2) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL”;

I differenziali stipendiali all'interno della categoria di appartenenza sono attribuite in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:

a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
Punteggio assegnato 60%

b) L'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 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 2 anni minimi richiesti, ovvero, nel caso in cui non sia mai stata attribuita una progressione economica, 1 punto per ogni mese di servizio maturato dopo i primi 2 anni dall'assunzione.
Punteggio assegnato 40%

generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno “limite”

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Limite

L'articolo 33, comma 2, del D.Lgs. 34/2019 prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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. Detto limite risulta il seguente:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2018	107.262,65
al netto delle componenti escluse	
RISORSE A BILANCIO PER LE P.O. 2018	29.051,00
BASE DI CALCOLO (A) - LIMITE 2018	136.313,65
N° DIPENDENTI AL 31/12/2018 (B)	24,98

VALORE MEDIO 2018 (A/B)	5.456,91
DIPENDENTI AL 31/12/2023 (presunto)	19,57
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 ANNO 2020	- 29.521,89
NUOVO LIMITE EX ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 ANNO 2023	106.791,76

e verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2022 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del Responsabile Area Amministrativa n. 265 del 29.11.2023.

Il Responsabile Area Finanziaria
Dott.ssa Manuela Zambon