

COMUNE DI CORBETTA
Città Metropolitana di Milano

**Relazione illustrativa e tecnico-
finanziaria ex art. 40, comma 3-
ter D.Lgs. 165/2001**
Anno 2024

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	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Comunale Responsabile settore Servizi alla Persona Responsabile settore Risorse Finanziarie Responsabile Settore Attività istituzionali Organizzazioni sindacali convocate alla contrattazione: Cisl Cgil Uil FPL CSA Altomilanese Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Uil FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I. - Interpretazione autentica delle clausole controverse - Relazioni sindacali - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento - Materie oggetto di contrattazione - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Formazione ed aggiornamento professionale - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti - Progressione economica all'interno della categoria - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turnazione - Risorse destinate al pagamento delle maggiorazioni festive - Indennità condizioni lavoro - Indennità di servizio esterno - Indennità per specifiche responsabilità - Indennità di funzione - Produttività - Differenziazione del premio individuale - Compenso incentivi area tecnica - Compensi ai messi notificatori - Indennità educatrici Asilo Nido art. 31 comma 7 CCNL 01/04/1999 - Indennità educatrici Asilo Nido art. 31 commi 4 e 5 CCNL 14/09/2000 code contrattuali - Rapporto di lavori a tempo parziale - Matrimoni civili Art. 15 comma 1 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 43 Legge n.449/97 - Flessibilità oraria - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato di titolari di Incarichi Elevata Qualificazione - Avvocatura dell'ente - Compensi professionali per Avvocatura dell'ente (art. 9 D.L. n. 90/2014, conv. con mod. dalla L. n. 114/2014) quali compensi previsti da disposizioni di legge - Criteri per la distribuzione delle risorse attinenti alla produttività agli avvocati dipendenti dell'ente non titolari di posizione organizzativa - Congedi per le donne vittime di violenza

		- Unioni civili
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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 la deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 25.01.2024 è stato approvato PIAO 2024 – 2026. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b) del DM Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, la sottosezione di programmazione performance ha approvato gli obiettivi e gli indicatori di performance di efficienza e efficacia dell'amministrazione. Con delibera di G.C. n. 122 del 05.09.2024 è stato aggiornata la sottosezione 2.2 Performance.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 25.01.2024 è stato approvato il PIAO. Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c) del DM Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, la sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e di trasparenza ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2024 2026
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In data 18.04.2024 è stata validata la relazione Piano Performance 2023-2025 dall'OIV.		
Eventuali osservazioni		

***1.2 - 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 di quanto disposto dal contratto integrativo

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

Art. 1: Quadro normativo/contrattuale e campo di applicazione

Art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il contratto avrà vigenza dalla data di stipula e fino alla sottoscrizione di nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3: Protocollo d'intesa Relazioni sindacali

Sulla base di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e alla luce delle modifiche normative intervenute, il Comune di Corbetta, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.), ferma restando la distinzione delle rispettive competenze e dei ruoli, concordano sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti.

Art. 4: Organismo paritetico

L'Organismo Paritetico è stato istituito con deliberazione della Giunta comunale n. 230 del 12.12.2022 ai sensi dell'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, ed ha competenza per le materie dell'art. 6 comma 2 del CCNL 2022. È la sede per attivare relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 5: Nuovo sistema di classificazione

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Art. 6: Classificazione

Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 23.03.2023 sono stati individuati i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

Art. 7: Norme di prima applicazione

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

Le parti individuano i criteri per l'eventuale effettuazione delle procedure valutative, tenendo conto del fatto che a nessuno dei criteri indicati può essere attribuito un valore inferiore al 20%:

Art. 8: Progressioni economiche all'interno delle aree

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati

Art. 9: incarichi di elevata qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all' art. 18 del CCNL 16.11.2022;

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Art. 10: Conferimento e revoca degli incarichi elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art.13 del presente CCDI.

Art. 11: Retribuzione di posizione e di risultato

Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, come definita con apposita deliberazione di Giunta Comunale

Nell'ipotesi di cui all'art. 15 comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 3.000,00 ad un massimo di 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

L' ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Con delibera di Giunta Comunale nr. 124 del 27/07/2018 avente ad oggetto: "Approvazione del Regolamento sul conferimento delle Posizioni Organizzative e sulla graduazione delle medesime", è stata approvata anche la nuova metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative.

Art. 12: Orario di lavoro e di flessibilità

Art. 13: Pausa e riposi intermedi

Art. 14: Orario di lavoro straordinario

Art. 15: Orario multiperiodale

Art. 16: Viene specificato cosa si intende per turnazione, le modalità di erogazione, la quantificazione economica della stessa ed i soggetti beneficiari

Art. 17: Vengono specificate le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

Art. 18: Viene specificato cosa si intende per riduzione oraria da 36 ore a 35 ore settimanali

Art. 19: Viene specificata la modalità per erogazione buoni pasto al personale turnista

Art. 20: Viene specificato cosa si intende per reperibilità, le modalità di erogazione, la quantificazione economica della stessa ed i soggetti beneficiari

Art. 21-22-23: Ferie e festività

Art. 24 Sono disciplinati i congedi per le donne vittime di violenza

Art. 25 È disciplinata Identità alias

Art. 26 È assicurata l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016

Art. 27: È disciplinato il piano di formazione del personale

Art. 28: È disciplinato il trattamento economico del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Art. 29: È disciplinato il rapporto di lavoro parziale

Art. 30: È disciplinato il lavoro agile

Art. 31: È disciplinato il lavoro da remoto

Art. 32: È disciplinata la formazione del lavoro agile e da remoto

Art. 34: Viene specificato cosa si intende per risorse destinate a specifiche funzioni di cui all'art. 97 del CCNL 22.11.2022, i criteri per l'attribuzione di dette indennità e i criteri di pesatura

Art. 35: Viene specificato cosa si intende per indennità di servizio esterno, le modalità di erogazione, la quantificazione economica della stessa ed i soggetti beneficiari

Art. 36-37: È disciplinato il fondo risorse decentrate e gli elementi di utilizzo

Art. 38: È disciplinato il criterio per la differenziazione del premio individuale al fine di assicurare, ad un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto un punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. Il numero dei dipendenti che percepiscono il premio è fissato in 13 unità al massimo, purché raggiungano una valutazione relativamente alla performance organizzative individuali di almeno 96/100.

Art. 39 Valutazione del Nucleo di valutazione della performance organizzativa

Art. 40 Viene specificato cosa si intende per indennità condizioni lavoro, le modalità di erogazione, la quantificazione economica della stessa ed i soggetti beneficiari

Art. 41 Vengono specificati i compensi derivanti da norme di legge (indagine statistiche, censimenti permanenti, funzioni tecniche, condono edilizio)

Art. 42 Viene specificato cosa si intende per risorse destinate a specifiche responsabilità di cui all'art. 84, c. 1 del CCNL 22.11.2022 , i criteri per l'attribuzione di dette indennità e i criteri di pesatura

Art. 43 Salute e sicurezza

Art. 44 Vengono specificati gli importi che si possono erogare a titolo di diritti di notifica ai Messi comunali (art. 10 legge 265/1999)

Art. 45 Sono disciplinate le prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

Art. 46 Viene stabilito che è prevista l'erogazione di un importo per l'estensione del calendario dell'Asilo Nido estivo ai sensi dell'art. 31 c. 4 e 5 del CCNL 14/09/2000

Art. 47 Viene specificato che al trattamento economico accessorio del personale possono essere destinate risorse nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento a contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi, convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Viene rimandato alla contrattazione collettiva tutto quanto non espressamente normato dal contratto integrativo

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

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 sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Art. 20 CCDI parte normativa e art. 3 CCDI parte economica - Indennità di reperibilità di cui all'art. 24 CCNL del 21/05/2018 – art. 80, comma 2 lett. d) del CCNL 16.11.2022

- A. È corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- B. quantificata in **€ 13,00** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 26,00**) in caso di reperibilità cadente in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;
- C. non può essere superiore a **6 periodi al mese per dipendente**, salvo diverso accordo sindacale;
- D. se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
- E. **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
- F. **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
- G. può essere riconosciuta anche al personale cui sono attribuite specifiche responsabilità, nel caso in cui il cumulo dei compensi sia correlato a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Somma prevista
Area Tecnica	€ 1.500,00
Servizi Demografici per le sole giornate previste da calendario	€ 1.500,00
TOTALE	€ 3.000,00

2. Art. 16 CCDI parte normativa e art. 4 CCDI parte economica - Indennità di turnazione di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 – Art. 80, comma 2 lett. d)

Il Turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo tale da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Per adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri previsti dall'art. 16, comma CCDI parte normativa

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno ai soggetti inquadrati nella tabella sotto riportata o ad altri soggetti individuati con specifici accordi tra le parti.

Prestazioni lavorative soggette a turno	n. addetti	Somma prevista
Educatrici ed Esecutore Asilo Nido	2	€ 4.000,00
Personale vigilanza turnista	8	€ 16.000,00
TOTALE	10	€ 20.000,00

3. Art. 5 CCDI parte economica - Maggiorazione festive di cui art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 code contrattuali – art. 80, comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022

Al personale che espleta ordinario servizio nella giornata domenicale viene corrisposta la maggiorazione festiva ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000.

La somma prevista è quella sotto riportata.

Maggiorazione festiva personale dipendente	Somma prevista
Maggiorazione festiva personale dipendente	€ 2.500,00

--	--

4. Art. 40 CCDI parte normativa e art. 6 CCDI parte economica - Indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 – art. 80, comma 2 lett. c)

Ai sensi dell'art. 84 bis del CCNL 22.11.2022 viene corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di rischio compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base delle dichiarazioni rese dai Responsabili di Settore.

L'indennità di rischio e di disagio di cui al presente articolo, è stabilita in € 1,00/giorno.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Attività di operaio specializzato, Esecutori Asilo Nido Assistenti domiciliari/operatori socio-assistenziali	4	€ 1.500,00

L'indennità per il maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.

Maneggio valori	n. addetti	Somma prevista
- Soggetti con maneggio valori di importo annuo compreso tra € 2.000,00 e € 4.999,99: indennità pari a 1 euro per ogni giorno di effettivo maneggio e servizio; - Soggetti con maneggio valori di importo annuo pari o superiore a € 5.000,00: indennità pari a 1,50 euro per ogni giorno di effettivo maneggio e servizio.	6	€ 3.000,00

5. Art. 35 CCDI parte normativa e art. 7 CCDI parte economica - Indennità servizio esterno di vigilanza di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 – Art. 80, comma 2 lett. f)

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 3,00 giornalieri per gli agenti di polizia locale.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

Indennità di servizio esterno di vigilanza	n. addetti	Somma prevista
Agenti in servizio esterno	11	€ 6.000,00

6. Art. 42 CCDI parte normativa e art. 8 CCDI parte economica - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, comma 1 CCNL 16.11.2022 – Art. 80, comma 2 lett. c)

L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento dell'indennità

L'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità è effettuata mensilmente o annualmente in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero delle giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità.

L'art. 42, comma 16 del CCDI prevede i seguenti criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità:

Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale, ecc.);
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi, ecc.);
Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale

L'art. 42 del CCDI prevede al comma 17 i seguenti criteri di pesatura e il relativo peso oggetto di contrattazione sono i seguenti:

Criteri di pesatura	Peso x punteggi attribuibili
Rilievo delle competenze specifiche richieste	3 x 5 : 15 punti massimo attribuibili
Rilevanza e complessità degli atti e dei procedimenti gestiti	4 x 5 : 20 punti massimo attribuibili
Rilevanza interna ed esterna dell'attività assegnata	5 x 5 : 25 punti massimo attribuibili
Complessità della materia trattata	4 x 5 : 20 punti massimo attribuibili
Numero dei dipendenti da coordinare	4 x 5 : 20 punti massimo attribuibili

L'attribuzione del singolo punteggio, stabilito sulla base dei già menzionati criteri, verrà effettuato dalla Conferenza dei Responsabili di Settore, con validazione del Nucleo di Valutazione.

L'indennità sarà corrisposta per dodici mensilità, nella misura stabilita secondo un criterio a scaglioni e rapportata in misura proporzionale al regime orario del tempo parziale per il personale in part time (cfr. parere ARAN n. 1621 del 04 Novembre 2013).

Indennità per specifiche responsabilità	n. addetti	Somma prevista
Soggetti a cui sono attribuite specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84, comma 1 del CCNL 22.11.2022	29	€ 29.000,00

7. Art. 34 CDDI parte normativa e art. 9 parte economica - Indennità di funzione personale P.L. di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 – Art. 80, comma 2 lett. f)

L'importo dell'indennità è determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità.

Il personale è nominato con atto formale del Responsabile del Settore competente.

L'art. 34, comma 3 del CCDI prevede i seguenti criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità:

Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale, ecc.);
Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi, ecc.);
Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale

Indennità di funzione personale P.M.	n. addetti	Somma prevista
Soggetti a cui sono attribuite specifiche funzioni (art. 56-sexies) del CCNL del 21.05.2018)	1	€ 1.800,00

L'art. 34 del CCDI prevede al comma 5 i seguenti criteri di pesatura e il relativo peso oggetto di contrattazione sono i seguenti:

Criteri di pesatura	Peso x punteggi attribuibili
Rilievo delle competenze specifiche richieste	3 x 5 : 15 punti massimo attribuibili
Rilevanza e complessità degli atti e dei procedimenti gestiti	4 x 5 : 20 punti massimo attribuibili
Rilevanza interna ed esterna dell'attività assegnata	5 x 5 : 25 punti massimo attribuibili
Complessità della materia trattata	4 x 5 : 20 punti massimo attribuibili
Numero dei dipendenti da coordinare	4 x 5 : 20 punti massimo attribuibili

L'attribuzione del singolo punteggio, stabilito sulla base dei già menzionati criteri, verrà effettuato dalla Conferenza dei Responsabili di Settore, con validazione del Nucleo di Valutazione.

L'indennità sarà corrisposta per dodici mensilità, nella misura stabilita secondo un criterio a scaglioni e rapportata in misura proporzionale al regime orario del tempo parziale per il personale in part time (cfr. parere ARAN n. 1621 del 04 Novembre 2013).

8. Art. 38 e 39 CCDI parte normativa e art. 10 e 11 CCDI parte economica - Produttività – art. 80, comma 2, lett. a) e b) – art. 81 CCNL 22.11.2022

Le risorse per il finanziamento della produttività, pari ad euro 124.228,87 sono erogate secondo i criteri indicati nel sistema di valutazione vigente nell'Ente

Ai dipendenti che, relativamente alla performance organizzativa e individuale, conseguano le valutazioni più elevate (punteggio al di sopra di 96/100), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 2, lett. b) del CCNL del 16.11.2022 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è stabilita in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi di quanto indicato nel paragrafo precedente.

La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è stabilita è pari a 13 unità.

9. Art. 41 CCDI parte normativa e art. 12 CCDI parte economica - Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 – art. 80, comma 2 lett. g) del CCNL 16.11.2022

L'importo complessivo da destinare agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 nei limiti dettati dalla stessa normativa e dal regolamento dell'ente è pari ad € 40.000,00.

Lo stesso verrà distribuito con le modalità indicate nel vigente regolamento comunale per gli incentivi tecnici.

Non viene stabilito alcun sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato correlato agli incentivi tecnici percepiti.

10. Art 44 CCDI parte normativa e art. 13 CCDI parte economica - Diritti di notifica messi comunale di cui all'art. 54 CCNL del 14/09/2000 – art. 80, comma 2 lett. h) CCNL 16.11.2022

Vengono incentivati i messi comunali che eseguono notificazioni, ai sensi dell'art. 138 c.p.c. e secondo il disposto dell'art. 10, della legge n. 265/1999, per conto di altri Enti pubblici, Agenzia delle Entrate ecc. ed enti privati, nella misura di € 5,88 per atto, come segue:

Messi comunali	n. addetti	Somma prevista
Attività di notifica ai sensi dell'art. 138 c.p.c. e dell'art. 10 L. n. 265/1999.	2	€ 360,00

11. Art. 46 CCDI parte normativa e art. 14 CCDI parte economica - Asilo nido estivo di cui art. 7, comma 4 le.tt. ab)

È previsto di corrispondere il compenso alle figure sotto riportate, nei limiti dell'apporto di ciascuno al progetto, nella seguente misura:

Asilo nido estivo (dal 1° luglio al 31 luglio 2024)	n. addetti	Somma prevista
Educatrici d'infanzia	2	€ 660,00 (ovverosia € 30,00 giornaliere x 22 gg. per 2 unità)
Esecutori e personale ausiliario	1	€ 125,00 (ovverosia € 125,00 forfetarie cadauno)
TOTALE ANNO 2023	3	€ 1.445,00

12. Art. 47 CCDI Parte normativa e art. 15 parte finanziaria - Risorse ai sensi dell'art. 15, comma 1 lett. d) del CCNL 01/04/1999 come modificato dal disposto dell'art. 4, comma 4 del CCNL 05/10/2001

In virtù della norma sopra citata, vengono incentivati gli addetti ai servizi Demografici che svolgono celebrazioni di matrimonio civile nei giorni non lavorativi del sabato e della domenica, che percepiranno una somma pari ad € 50,00 per ciascun matrimonio, nonché altre attività eventualmente espletate per cui esiste un accordo con i privati :

Personale Servizi Demografici	Somma prevista
Per celebrazione matrimoni civili Attività eventualmente espletate da altri Settori/ Servizi	€ 1.500,00

Vengono altresì incentivati i dipendenti che seguiranno manifestazioni organizzate da privati che verseranno un contributo all'ente ai sensi del Regolamento vigente.

13. Art. 41 CCDI parte normativa – art. 16 CCDI parte economica - Compensi ISTAT di cui art. 80, comma 2, lett. g) CCNL del 16.11.2022

È previsto un importo pari ad € 1.500,00

14. Art. 17 CCDI parte economica - Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16.11.2022) – Compensi professionali per Avvocatura dell'ente (art. 9 D.L. n. 90/2014, conv. con mod. dalla L. n. 114/2014)

I compensi professionali per Avvocatura dell'ente costituita ai sensi della Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 22/03/2021 sono corrisposti ai sensi dell'art. 9 D.L. n. 90/2014, conv. con mod. dalla L. n. 114/2014, nei limiti dettati dalla stessa norma e dagli orientamenti in materia.

Rientrano nella presente fattispecie i compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese).

Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dal Regolamento dell'ente.

La somma prevista è di € 6.000,00 per spese compensate e di € 18.000,00 per spese a carico della controparte.

Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento abroga qualsiasi disposizione contrastante con il contenuto medesimo

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia 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. 64 del 06.05.2019, modificato con delibera di Giunta Comunale n. 128 del 06.08.2021 e modificato con delibera di G.C. n. 105 del 12.07.2023, 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.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti dall'art. 8 CCDI parte normativa per il triennio 2023-2025

Alla luce di quanto sopra riportato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione Giunta Comunale n. 64 del 06.05.2019, modificato con delibera di Giunta Comunale n. 128 del 06.08.2021 e modificato con delibera di G.C. n. 105 del 12.07.2023,; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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 degli 28-29-30 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 prevista una metodologia fondata sulla programmazione e sul controllo dei risultati.

L'attività di programmazione è volta a definire i programmi e le attività che sono strumentali al raggiungimento degli obiettivi.

La pianificazione della performance e la programmazione finanziaria costituiscono processi correlati e integrati. Il Documento unico di Programmazione, il Bilancio di previsione finanziario, il PIAO (sottosezione di programmazione performance che prevede gli obiettivi e gli indicatori di performance di efficienza e efficacia) descrivono la fase di pianificazione del Ciclo della performance.

Il processo di programmazione è articolato in fasi con l'adozione dei relativi strumenti volti a definire l'implementazione degli obiettivi strategici delineati nelle Linee Programmatiche di Mandato:

- con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), l'Ente individua gli obiettivi strategici ed operativi ed i programmi, con le finalità da conseguire e la motivazione delle scelte effettuate. Dal DUP discendono, nel rispetto dei principi di coordinamento e di coerenza con il Bilancio di Previsione, tutti gli altri documenti di programmazione;
- con l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), comprensivo del Piano dettagliato degli obiettivi e degli indicatori di efficienza ed efficacia, vengono determinati ed assegnati ai Responsabili gli obiettivi di gestione, unitamente alle risorse finanziarie per la loro realizzazione.

Il PIAO costituisce il documento di pianificazione tramite il quale vengono approvati gli obiettivi dell'Ente e vengono anche declinati a livello di maggior dettaglio i contenuti della Sezione operativa del Documento Unico di Programmazione. Il PIAO consta delle seguenti parti, tra loro inscindibilmente collegate ed interagenti:

- a) definizione e articolazione delle strutture organizzative (Settori);
- b) attribuzione alle strutture organizzative (Settori delle relative funzioni);
- c) individuazione e attribuzione ai Settori degli obiettivi che costituiscono declinazione della programmazione strategica;

- d) individuazione, per ciascun obiettivo, di indicatori, fasi, tempi e impatti attesi, con particolare riferimento alla posizione degli utenti dei servizi e dei portatori di interessi;
- e) affidamento alle Aree delle risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie necessarie al perseguimento degli obiettivi assegnati ed alla realizzazione dei programmi definiti.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del Responsabile del Settore Risorse Finanziarie n. 117 del 03/12/2024 Euro 357.895,96 anno 2024, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Anno 2024
Risorse stabili	284.224,73
Risorse variabili	73.671,23
TOTALE	357.895,96

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 284.224,73 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1 lett. a), del CCNL 22.11.2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, 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	Anno 2024
Unico importo consolidato fondo anno 2017 (art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 22.11.2022)	251.651,41
TOTALE	251.651,41

L'importo è stato determinato come di seguito indicato

Descrizione	Anno 2024
importi dei fondi di cui all'art. 31, c 2, lett. b), c), d) ed e) del CCNL 6 luglio 1995, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, c 57 e seguenti della L. 662/96	147.485,38
importo di cui all'art. 31, c 2, lettera a) del CCNL 6 luglio 1995, quota parte delle risorse già destinate al personale delle ex VII e VIII qualifiche che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti in servizio.	891,82

Art. 15, comma 1 lett. g) CCNL 1/4/1999, comma 1 insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16 luglio 1996	15.382,60
Art. 15, comma 1 lett. j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999	14.313,83
Art. 4, comma 1 CCNL 5/10/01 Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	15.896,04
Art. 4, comma 2 CCNL 5/10/01 Le risorse sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad <i>"personam"</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.	12.434,48
Art. 15, comma 1 lett. m) 1/4/99 Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	500,16
TOTALE	206.904,31

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Nell'importo unico consolidato confluiscono anche gli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Anno 2024
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	14.903,00
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	12.019,00
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	-
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	13.018,00
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	-
TOTALE	€ 39.940,00

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001,

esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"

Descrizione	Anno 2024
risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"	4.807,10

INCREMENTI STABILI previsti dall'art. 79, comma 1 lett. a) del CCNL 22.11.2022

Si riportano di seguito le voci previste dal CCNL del 22.11.2022 che vanno a sommarsi all'importo unico consolidato

Descrizione	Anno 2024
Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 - importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	8.902,40
Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 - importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	4.073,81
Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 - importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno. RECUPERO RIA PERSONALE CESSATO	10.707,03
Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2 lett. d) - eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	-

Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2 lett. e) - importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	-
Art. 79, comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 2 lett. g) - importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	-
TOTALE	23.683,24

INCREMENTI STABILI previsti dall'art. 79, comma 1 lett. b) e d) del CCNL 22.11.2022

Si riportano di seguito le voci previste dal CCNL del 22.11.2022 che vanno a sommarsi all'importo unico consolidato

Descrizione	Anno 2024
Art. 79, comma 1 lett. b) CCNL 16.11.2022 - importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018	8.703,50
Art. 79, comma 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 -differenziali progressioni economiche orizzontali - importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	2.834,96
TOTALE	11.538,46

INCREMENTI STABILI previsti dall'art. 79, comma 1 - bis del CCNL 22.11.2022

Si riportano di seguito le voci previste dal CCNL del 22.11.2022 che vanno a sommarsi all'importo unico consolidato

Descrizione	Anno 2024
Art. 79, comma 1-bis CCNL 16.11.2022 - differenze stipendiali tra D3 e D1 e B3 e B1	19.888,62

Decurtazioni del Fondo parte stabile

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.

A carico del fondo per l'anno 2024 è pertanto prevista una riduzione di € 22.537,00.

Descrizione	Anno 2024
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	22.537,00
TOTALE	22.537,00

Quindi il totale delle **risorse stabili** risulta pari a:

Descrizione	Anno 2024
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi, oltre agli INCREMENTI STABILI previsti dall'art. 79, comma 1 lett. a), lett. b) e lett. d) e dall'art. 79, comma 1-bis del CCNL 2019-2021 al netto della decurtazione permanente per effetto rt. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 (art. 1, comma 456 Legge di Stabilità 2014	284.224,73

Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2024 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 73.671,23 e sono così determinate:

Descrizione	Anno 2024
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. a) - risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;	1.000,00
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. b) CCNL 21.08.2018 - quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	-
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.08.2018 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	1.500,00
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.08.2018 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	40.000,00
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.08.2018 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000 - Spese compensate	14.000,00
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.08.2018 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000 - Spese controparte	6.000,00
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67, comma 3 lett. d) CCNL 21.08.2018 CCNL 21.08.2018 - importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;	//
Art. 79, comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022- Art. 67, comma 3 lett. f) CCNL 21.08.2018 - risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	360,00

Art. 79, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022 – un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	-
Art. 79, comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 - risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa	-
Art. 79, comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 – eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999	2.237,40
Art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022 – Incremento delle risorse di cui al comma 2 lett. c) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.	2.815,54
Art. 79, comma 5 CCNL 16.11.2022 – Quota relative agli incrementi annuali 2021 e 2022 di cui al comma 1, lett. b) (84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018) – Solo per anno 2023	0,00
Art. 80 comma 1 – Economie anno precedente proveniente esclusivamente dalla parte stabile	5.758,29
TOTALE	73.671,23

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Anno 2024
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	284.224,73
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	73.671,23
TOTALE	357.895,96

Fondo Posizioni Organizzative enti privi di dirigenza

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli Incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 18 del CCNL 22.11.2022 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017.

Il fondo delle posizioni organizzative risulta così composto:

Descrizione	Anno 2024
Fondo Incarichi di Elevata Qualificazione (indennità di posizione e di risultato)	135.384,28
TOTALE	135.384,28

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, per effetto dell'art. 80, comma 1 del CCNL del 22.11.2022:

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 1 - Indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL 22/01/2004)	19.000,00
Art. 80, comma 1 - Progressioni economiche anni precedenti di cui art. 78, comma 3 lett. b) + Differenziale progressione economiche a regime	72.000,00
Art. 80, comma 1 - Indennità personale educativo asili nido di cui all'art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000	3.250,00
TOTALE Fondo non soggetto a contrattazione	94.250,00

Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 80, comma 2, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (+)	357.895,96
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (-)	94.250,00
TOTALE	263.645,96

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 2 lett. a) e b) - Performance organizzativa/individuale/maggiorazione premio individuale	132.040,96
Art. 80, comma 2 lett. c) - Indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.08.2018 e art. 84 - bis CCNL 16.11.2022	4.500,00
Art. 80, comma 2 lett. d) - Indennità di turno di cui art. 30 CCNL 16.11.2022	20.000,00
Art. 80, comma 2 lett. d) - Indennità di reperibilità di cui all'art. 24 CCNL 21.05.2018	3.000,00
Art. 80, comma 2 lett. d) - Compensi art. 24, comma 1 CCNL 14/09/2000	2.500,00
Art. 80, comma 2 lett. e) - Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022	29.000,00
Art. 80, comma 2 lett. f) - Indennità di funzione ai sensi dell'art. 97 (polizia locale) CCNL 16.11.2022	1.800,00
Art. 80, comma 2 lett. f) - Indennità di servizio esterno di vigilanza ai sensi dell'art. 97 (polizia locale) CCNL 16.11.2022	6.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) - Compensi previsti da disposizione di legge a valere sulle risorse art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 - Incentivi per funzioni tecniche	40.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) - Compensi previsti da disposizione di legge a valere sulle risorse art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 - Compensi ISTAT	1.500,00
Art. 80, comma 2 lett. g) - Compensi previsti da disposizione di legge a valere sulle risorse art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 - Compensi avvocatura (Spese compensate)	14.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) - Compensi previsti da disposizione di legge a valere sulle risorse art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 - Compensi avvocatura (Spese controparte)	6.000,00
Art. 80, comma 2 lett. f) - Compensi messi notificatori di cui art. 54 del CCNL 14/09/2000	360,00
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;	1.500,00
Art. 7 comma 4 lett. ab) CCNL 2019-2021 Compenso attività "nido estivo"	1.445,00
TOTALE fondo soggetto a contrattazione	263.645,96

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 80, comma 1 CCNL 22.11.2022)	94.250,00
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 80, comma 1 CCNL 22.11.2022)	263.645,96
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	-
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	357.895,96

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

1. 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 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano a € 284.224,73. Le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa ammontano ad € 94.250,00. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili

2. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di incentivo legata alla performance è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

3. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Si attesta che nell'anno 2024 non sono previste nuove progressioni economiche. Eventuali nuove progressioni economiche che dovessero essere attribuite in futuro, verranno attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

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

1. 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. Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei pertinenti capitoli di bilancio.

2. 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 2023 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano somme residue non erogate derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999 (€ 2.237,40) destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. d), penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento.

3. 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 del Settore Risorse Finanziarie n. 117 del 03/12/2024.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli Incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 18 del CCNL 22.11.2022 rispetta complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 il limite delle risorse del salario accessorio come di seguito evidenziato

Totale fondo dipendenti	357.895,96
Totale risorse non soggette a limite	96.943,60
Totale fondo al netto delle risorse non soggette a limite	260.952,36
Fondo Incarichi Elevata Qualificazione (EQ)	135.384,28
Totale risorse non soggette a limite	19.384,28
Totale fondo al netto delle risorse non soggette a limite	116.000,00
TOTALE FONDO DIPENDENTI + FONDO EQ AL NETTO DELLE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	376.952,36

Si evidenzia che l'importo degli Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è stato inserito in tabella, pur non rientrando nel fondo delle risorse decentrate, unicamente per consentire un confronto complessivo tra il fondo 2016 e il fondo 2024.

FONDO ANNO 2016 (compreso fondo ex posizion organizzative)	377.266,05
FONDO ANNO 2024 al netto delle risorse non soggette a limite (comprese incarichi ad elevata qualificazione)	376.952,36

Corbetta, 16/12/2024

IL RESPONSABILE SETTORE
RISORSE FINANZIARIE

D.ssa Claudia Bagatti

Questo documento è sottoscritto con firma digitale – ai sensi degli artt. 20 e 21 D.lgs 82/2005 dalle seguenti persone: Bagatti Claudia