

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione N. 119 del 13/06/2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.002,76
Nuovi incrementi CCNL 2016/2018 € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015	249,60
incremento € 84,50 a dipendente al 31/12/2018 - art 79 c.1 lett. b) ccnl 2019-2021 (n. 3 dipendenti)	253,50
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta n.5 ccnl 21/05/2018, cdc sez. riunite n.6/2018, cdc sez. aut. n.19/2018 e art. 11 dl 135/2018) art. 79 c.1 lett. d) - dipendenti al 01/01/2021	36,40
Risorse variabili incremento max 1,2% monte salari 1997	0,00
Risorse funzioni tecniche	120.000,00
incremento 0,22% m.s. 2018 (art. 1, 604 l.234/2021)	100,94
incremento € 84,50 a dipendente al 31/12/2018 - art 79 c.1 lett. b) ccnl 2019-2021 - solo per il 2023 in riferimento agli anni 2021 e 2022	507,00
Economie anno precedente da risorse stabili	0,00
Economie da straordinario	0,00
Totale	125.150,20

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate € 4.002,76 costituite come da relazione allegata:

Altre risorse stabili sono costituite da:

RISORSE STABILI

L'art. 79, comma 1, lett. a) nel confermare quanto già stabilito dal CCNL 21/05/2018 in tema di quantificazione delle risorse decentrate, stabilisce che *“La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018”*;

A. IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017 – art. 79, c. 1, lett. a) - voce 13

L'art. 67, c. 1 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 stabilisce che: *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004”*.

L'importo unico consolidato ammonta ad **€ 4.002,76**

B. RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' (R.I.A. QUOTA ANNUA) – art. 79, c.1 lett. a) – voce 14

L'art. 67, c. 2, lett. c) del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 prevede un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam 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.

Importo zero

C. DIFFERENZIALI INCREMENTI ECONOMICI - art. 67, comma 2, lett. b) – voce 20

L'art.67, comma 2, lett. b) prevede l'inserimento a partire dal fondo 2018 in parte stabile delle differenze tra gli incrementi a regime previsti dal CCNL 21/05/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali.

Tali differenze devono essere calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi secondo la tabella A del CCNL 21/05/2018 e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

Dall'anno 2019 l'importo di tali incrementi è annualizzato, ovvero viene ricalcolato in modo definitivo a valere dalla costituzione dei fondi degli anni successivi, sulla base dell'ultima decorrenza contrattuale prevista dalla tabella A del CCNL 21/05/2018 (01/04/2018).

Come indicato dalla dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sez. Riunite n.6/2018, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sez. Aut. n.19/2018 e dall'art. 11 del D.L. 135/2018, l'importo dei differenziali stipendiali, che ammonta ad **€ 0**, non rientra tra

le voci da computare per la verifica del limite del trattamento accessorio complessivo ex art. 23, comma 2, Dlgs 75/2017.

D. INCREMENTO € 83,20 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - art. 67, comma 2, lett. a) – voce 21

Dal 2019 le risorse stabili del fondo sono incrementate di un importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015, **(presenti n. 3 dipendenti)**, così come indicato dall'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018: complessivamente tale incremento ammonta ad **€ 249,60**

L'ARAN coni pareri prot. n. 15345/2018, n. 1650/2019 e n. 2088/2019 ha fornito indicazioni in ordine alle modalità di calcolo di tale incremento che resta confermato in modo permanente anche nei fondi degli anni successivi.

In base a quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL del 21/5/2018 nonché a quanto affermato dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG, l'incremento degli 83,20 € poiché derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettato al limite di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

E. INCREMENTI € 84,50 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018 – art. 79, c.1, lett. b) – voce 22

L'art. 79, comma 1, lett. b) del CCNL 16/11/2022, prevede quanto segue:

b) un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5 (modalità e rinvio di applicazione della somma).

Nella costituzione del fondo per le risorse decentrate 2023, in parte stabile è inserita la somma di **€ 253,50** (€ 84,50 x 3 dipendenti al 31/12/2018) e la parte variabile viene incrementata di 2 quote del medesimo importo, una relativa al 2021 e l'altra riferita al 2022 (voce 49), per un totale di € 507,00

F. RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO DIFFERENZIALI PEO – art. 79, c.1, lett. d) – voce 23

L'art.79, comma 1, lett. d) del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, per il triennio 2019-2021, conferma il medesimo conteggio da porre a carico del fondo delle risorse decentrate con lo scopo di neutralizzare il maggior costo derivante, appunto, dall'applicazione degli aumenti contrattuali, inserendo sia nella costituzione che nella destinazione, lo stesso importo:

d) di un importo pari alle differenze 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.

L'importo dei differenziali PEO CCNL 2019-2021 ammonta ad **€ 36,40** come di seguito quantificato:

LIVELLO	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL <u>01/01/2021</u>	COSTO UNITARIO INCREMENTO MAGGIOR COSTO PEO	TOTALE DIFFERENZIALE PEO	DIPENDENTI
A1	-	-	-	
A2	-	0,80	-	
A3	-	2,00	-	
A4	-	3,00	-	
A5	-	4,30	-	
A6	-	28,48	-	
B1	-	-	-	
B2	-	1,00	-	
B3	0	3,40	0	
B4	-	4,40	-	
B5	-	5,40	-	
B6	-	6,60	-	
B7	-	9,10	-	
B8	-	30,21	-	
B3B3	-	-	-	
B3B4	-	1,00	-	
B3B5	-	2,00	-	
B3B6	-	3,20	-	
B3B7	0	5,70	0	
B3B8	-	26,81	-	
C1	0	-	-	
C2	1	1,60	20,80	
C3	0	3,60	0	
C4	-	5,80	-	
C5	0	8,50	0	
C6	-	25,75	-	
D1	0	-	-	
D2	0,3333	3,60	16,50	Nieddu part time
D3	0	11,00	0	
D4	-	14,50	-	
D5	0	18,40	0	
D6	-	24,70	-	
D7	-	31,48	-	
D3D3	-	-	-	
D3D4	-	3,50	-	
D3D5	-	7,40	-	
D3D6	-	13,70	-	
D3D7	-	20,48	-	
TOTALE	16		36,40	

Con l'applicazione di questi ultimi istituti le risorse stabili ammontano ad **Euro 4.542,26**

Sezione III – Risorse variabili € 120.607,94

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 68 c. 2 lett.g CCNL 21/05/18 ex art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge DLgs 50/2016	120.000,00
Ratei importi Ria su cessazioni in corso anno	0
Art. 68 c. 4 CCNL 21/05/18 - Ex Art. 15, comma 2	0
Art 68 c. 5 CCNL 21/05/18 – Mantenimento servizi già attivati	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	0
Economie da fondo dello straordinario anno precedente	0
Incremento 0,22% m.s. 2018 (art. 1, 604 l.234/2021)	100,94 507,00
Incremento € 84,50 a dipendente al 31/12/2018 - art 79 c.1 lett. b) ccnl 2019-2021 - solo per il 2023 in riferimento agli anni 2021 e 2022	
Altro Risorse regionali	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

-
- Le risorse decentrate variabili ai sensi Art 79 del CCNL del 16/11/2022 sono state determinate su indicazione dell'Organo politico con deliberazione n. 31 del 16/05/2023 in materia di incremento delle risorse decentrate variabili e rammentato che - secondo le disposizioni vigenti - le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento/mantenimento delle risorse in contesto sono le seguenti:
 - rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale;
 - applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e premi" del D.Lgs. 150/2009, alla luce del "correttivo" D.Lgs. 141/2011, con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente ed all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche della "Riforma Brunetta" (sospesa l'applicazione delle fasce di merito), e piano sulla trasparenza
- Tra le risorse variabili si evidenziano

specifiche disposizioni di legge - art. 67, comma 3, lett. c)

La lettera c) di tale riferimento contrattuale prevede che il fondo possa essere alimentabile con importi variabili di anno in anno, e precisamente con *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.*

Gli importi si riferiscono a:

Incentivi funzioni tecniche dlgs 50/2016 per **€ 120.000,00 (esclusa dal limite);**

e

INCREMENTO 0,22% SU MONTE SALARI 2018 - art. 79, comma 3 – voce 49

L'art. 79, comma 3 del CCCNL 16/11/2022 stabilisce che *“In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.”*

Tale importo verrà eventualmente inserito successivamente alla deliberazione di G.C. relativa alle linee di indirizzo alla contrattazione decentrata. **(importo massimo €100,94).**

	€	
TABELLA 12 CONTO ANNUALE 2018	8.502,00	
	€	
SENZA DIRIGENZA	8.502,00	
	€	
SENZA SEGRETARIO	-	
	€	
SENZA ARRETRATI CCNL	-	
		€
		8.502,00

	€	
TABELLA 13 CONTO ANNUALE 2018	8.820,00	
	€	
SENZA DIRIGENZA	8.820,00	
	€	
SENZA SEGRETARIO	-	
		€
		8.820,00

TABELLA 14 CONTO ANNUALE 2018	
TEMPI DETERMINATI	€

28.560,00

€
28.560,00

TOTALE MONTE SALARI 2018	€ 45.882,00
---------------------------------	------------------------

0,22% **100,94 €**

INCREMENTI € 84,50 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018 art. 79, c.1, lett. b) QUOTA 2021 E 2022 – art. 79, c.5 – voce 49

In merito all’inserimento nel fondo delle risorse decentrate 2023 di tali incrementi relativi anche a quelli del 2021 e 2022, il comma 5 dell’art. 79 precisa che *“Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell’anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023....”*

Pertanto, le risorse variabili da inserire alla voce 49 sono così quantificate:
voce 22 € 253,50 x 2 = **€ 507,00**

ECONOMIE FONDO PARTE STABILE ESERCIZI PRECEDENTI € 0 -

Tale voce è esclusa dal limite del trattamento accessorio complessivo

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.542,26
Risorse variabili + funzioni tecniche per Euro 120.000, + incentivi nuovo contratto,,	120.607,94
Residui anni precedenti Residui straordinario anno precedente	0
Totale	125.150,20

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all’esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 1.717,63 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	1.182,82
Progressioni orizzontali	534,81
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	1.717,63

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 123432,57, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0
Indennità di rischio/disagio	240,00
Indennità di reperibilità	0
Progressioni nuove	750,00
Indennità servizio esterno	0
Indennità specifiche e particolari responsabilità (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0
0	0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 funzioni tecniche	120.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 e Maggiorazione al premio individuale - Premio di differenziazione	2.076,57 366,00
Totale	123.432,57

Si da atto che tali risorse vengono liquidate ai sensi del nuovo CCDI 2023/2025,

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro
1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come
Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 —

modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori'

Tale indennità è attribuita all'economista comunitario €. 1,00 , ogni giorno di effettivo maneggio;

Inoltre da citare **l'art. 4** del nuovo CCDI dove si elencano i Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modoselettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno,

reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della c.d. customer satisfaction (c.d. incentivazione della performance organizzativa);

b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Titolari di E.Q., e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento

degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli titolari di E.Q., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale); c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Titolare di E.Q. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del comma. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato su proposta dei titolari di E.Q.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal titolare di E.Q. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Titolari di E.Q. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla

lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Titolare di E.Q. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il titolare di E.Q. provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare un' equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

posizione giuridica	peso
Operatore categoria A	0,95
Operatore esperto categoria B	1
Istruttore categoria C	1,13
Funzionario /elevata qualificazione Categoria D	1,25

8. I Titolari di E.Q., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget potenziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al proprio personale.

9. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

◆ Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Titolari di E.Q., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

12. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Titolare di E.Q., sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di E.Q., in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda.

La misura del compenso è definita sulla base delle seguenti fasce:

a)	100%	della	indennità	per	punteggi	compresi	tra	96	e	100	punti	su	100;
b)	90%	della	indennità	per	punteggi	compresi	tra	91	e	95	punti	su	100;
c)	80%	della	indennità	per	punteggi	compresi	tra	81	e	90	punti	su	100;
d)	70%	della	indennità	per	punteggi	compresi	tra	71	e	80	punti	su	100;
e)	60%	della	indennità	per	punteggi	compresi	tra	61	e	70	punti	su	100;
f)	50%	della	indennità	per	punteggi	compresi	tra	51	e	60	punti	su	100;
g)	0%	della	indennità	per	punteggi	inferiori	a	50.					

13. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 12 del precedente art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

La produttività rientra nei limiti stabiliti dal CCNL art. 80 comma 3 "la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse" in quanto tale percentuale viene calcolata sulle risorse variabili del Fondo.

Applicato anche il premio di maggiorazione del premio individuale art. 81 nuovo CCNL destinato al personale che consegue valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, dato atto che i dipendenti sono n. 2, non titolari di posizioni organizzative, il premio verrà erogato ad una sola unità.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	1,717,63
Somme regolate dal contratto	123.432,57
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	125.150,20

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. 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;

Le risorse stabili ammontano a € 4.542,26, compresi:

- 1) di incremento di € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015,
- 2) di incremento di € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018;
- 3) rideterminazione stipendio ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/05/2018;

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 2.467,63. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili:

indennità di comparto art. 33 CCNL 2004	€ 1.182,82
PEO acquisite	
PEO accantonate per sentenza	€ -
PEO 2022	€ 534,81
Nuove PEO 2023	€ 750,00

b. 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 produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali per l'importo di Euro 750,00–

In base allo schema del Contratto decentrato 2023/2025 non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente.

La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto definitivamente il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

I criteri sono i seguenti: art. 25 del CCDI :

l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 anni;

-) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 8 ore. Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni i criteri di suddivisione dei punteggi sopra descritti saranno fissati dal successivo regolamento comunitario sui differenziali stipendiali.

-) in caso di parità di punteggio effettuerà la progressione il dipendente più anziano di età. Una volta stanziata le risorse nel fondo per le risorse decentrate, il personale è informato dell'avvio della procedura tramite avvisi interni che ne assicurino la massima diffusione. Il modello di domanda, debitamente compilato da parte del personale che possiede i requisiti, viene quindi esaminato dal segretario comunitario che, attribuiti i punteggi, pubblica la graduatoria finale.

Lo schema del CCDI prevede una nuova progressione economica su n. 2 dipendenti complessivamente in forza e limitatamente alla categoria C" con decorrenza dal 01.01.2023.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato degli anni precedenti

Descrizione	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	
Risorse stabili				4002,76	4.002,76	4.002,76 249,60	4.002,76 249,60	4.002,76 249,60 253,50 36,0	
TOTALE								4.542,26	
Risorse variabili Escluse dal limite Residui anni precedenti					1.834,00				
Incentivi tecnici esclusi dal limite				992	17.391,00		50.000,00	120.000,00	
Totale				4.994,76	23.228,76	4.252,76	54.252,36	125.150,20	

€. 120.000,00 per l'anno 2023 riguardano le funzioni tecniche;

€. 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018, per complessivi €. 253,50 (anno 2021 e 2022);

€. 36,40 rideterminazione stipendio ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/05/2018;

che sono escluse dal tetto 2016

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata

sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata

- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:
- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni precedenti al 2023) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali e progressioni orizzontali contrattate nell'anno) sarà imputata alla missione 1 programma 10 Capitolo 390 del Bilancio di Previsione esercizio 2023/2025.
 - Le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono, per poi confluire al capitolo 394 Missione 1 programma 10;
 - Le voci relative alla indennità di posizione e risultato degli incaricati di dirigente e posizioni organizzative è presente al capitolo 347.

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad €. 219.397,40

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 è pari ad €. 171.860,00

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo IPOTETICO BASE determinato per l'anno 2016.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 2 è uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce “ che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, **mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).***

Nel periodo 2011-2014 il fondo non risulta costituito.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (**nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,**), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

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

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Dal 2018 bisogna considerare il Fondo nella sua interezza comprensivo anche del Fondo dei dirigenti. e che ammontavano nel 2016 ad Euro **45.917,00** e così anche per il 2023 al fine di individuare l'entità del fondo sulla quale effettuare o tagli permanenti.

Il netto del fondo 2023 ammonta ad Euro 49.919,76 già nettizzato dalle seguenti voci:

Incentivi tecnici (art. 113 del d. lgs. 50/2016) per Euro 120.000,00 i quali non rientrano nei tetti di spesa sia del trattamento accessorio che come spesa di personale -

Eliminando le poste neutre l'importo totale 2023 è uguale al 2016/2019 in quanto dal 2019 è stato costituito il Fondo del personale non dirigente, come da relazione allegata.

Il totale netto del fondo 2023 ammonta ad Euro 49.919,76 comprensivo del fondo dei dirigenti – in linea con la normativa, in quanto inferiore rispetto al Fondo decentrato 2016

Descrizione	Anno 2016	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Totale fondo	Non costituito per mancanza di dipendenti	4.994,76	23.228,76	4.252,76	54.252,76	125.150,20
variabili Risorse da detrarre C:C: n. 51/2011 Merloni e d.lgs. 50/2016		992,00	17.391,00		50.000,00	120.000,00
Residui anni precedenti			1.834,00			
Differenziali PEO CCNL 2016/2018 Incremento di Euro 83,20				249,60	249,60	249,60
Incremento di Euro 84,50 fisso Incremento di Euro 84,50 variabile						253,50
Dichiaraz.congiunta 2018 – risorse fisse						507,00 36,40
Incremento variabile 0,22%						100,94

Totale nettizzato		4.002,76	4.002,76	4.002,76	4.002,76	4.002,76
Fondo dirigenti e posizioni organizzative				46.429,00	47.142,00	47.142,00
Fondo dirigenti e posizioni organizzative						
Nettizzato dagli aumenti contrattuali	45.917,00	45.917,00	45.917,00	45.917,00	45.917,00	45.917,00
totale	45.917,00	49.919,76	49.919,76	49.919,76	49.919,76	49.919,76

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 02 del 22/02/2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
F.to RAG. Antonia Nieddu

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Dott.ssa Meloni Maria Grazia