

Comune di Bressana Bottarone

PROVINCIA DI PAVIA

- SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE PERSONALE –

- SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO E SEGRETERIA -

Piazza Guglielmo Marconi 18 -27042 Codice Fiscale e P.IVA 00447770181

Tel. 0383.88101 - Fax 0383.886182

Web: www.comune.bressanabottarone.pv.it PEC: comune.bressanabottarone@legalpec.it

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2022 del
Segretario Comunale
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PREMESSA

L'art. 40 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, e. 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore dei Conti, servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.:

- contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale triennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI;

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Il sistema dei controlli sulla contrattazione collettiva è disciplinato dall'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di una maggiore conoscibilità e quindi verificabilità della contrattazione collettiva integrativa, che ha implementato i controlli coinvolgendo anche la Corte dei Conti.

Il soggetto preposto al controllo nell'ente locale è, come in passato, il Revisore dei conti.

I contratti integrativi devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale (Art. 40 comma 3 bis) nel rispetto della contrattazione nazionale (Art. 40, comma, 3 quinquies).

Più precisamente il controllo verterà sulla verifica di compatibilità economico finanziaria dei costi della Contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e sulla verifica della legittimità del C.C.D.I., relativamente al rispetto delle norme di legge e della contrattazione nazionale, specialmente per quel che concerne le materie devolute alla contrattazione decentrata integrativa.

L'art. 40, comma 3 quinquies D.Lgs. n. 165/2001, prevede che nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposta dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419 c.c.. Il superamento dei vincoli finanziari, accertato dalla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti o rilevato dall'organo di controllo interno, comporta per l'Ente l'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva (art. 40 comma 3 quinquies).

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n. 25 del 19.7.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non ritenute pertinenti sono presenti con

l'annotazione: (parte non pertinente allo specifico accordo illustrato), pertanto, è redatta la presente relazione illustrativa, a corredo dell'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa siglato dalla delegazione trattante del 24.11.2022, per l'anno 2022.

La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione, viene redatta dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica ed accompagna la bozza di ipotesi di CCDI per l'anno 2022, siglata in data 24 novembre 2022, al fine di fornire le ulteriori e dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata per l'anno 2022.

Con deliberazione n. 107 del 22.11.2022, della Giunta sono state formalizzate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022, relativamente all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui agli articoli 67 e 68 del previgente CCNL 21.05.2018, ancora applicabile *ratione temporis*. Difatti il Ccnl 2019/2021 FL, definitivamente siglato in data 16.11.2022, all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023.

Le risorse decentrate stabili e variabili sono state costituite in conformità con quanto stabilito dall'art. 32 del CCNL 22.1.2004 e dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, con determinazione 368 del 22.11.2022, nell'importo complessivo di **€ 80.566,13**, di cui € 64.283,38 di parte stabile ed € 16.282,75 di parte variabile

Nella costituzione del fondo si è tenuto, altresì, conto:

- di quanto previsto dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017, a mente del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può essere superiore al corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
- del disposto dell'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, secondo cui il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

In applicazione di quanto sopra, il limite al trattamento accessorio, di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 che per il Comune di Bressana Bottarone nel suo importo storico è pari ad **€ 109.008,00**, nel 2022 è stato adeguato in aumento di **€ 968,25** per incremento dotazione organica di 0,15 unità, rispetto al personale in servizio al 31.12.2018. Il nuovo limite ammonta pertanto ad **€ 109.977,00**.

La parte stabile del fondo è stata, altresì, incrementata delle seguenti risorse **fuori limite**:

- Maggiori spese per l'applicazione del CCNL del 21/05/2018 di cui all'art. 67, comma 2, lett. b), pari ad € 975,10;
- Incremento ex art. 67, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 pari ad € 1.248,00;
- Incremento ex art 79 C.5 CCNL 2019-21 (contratto firmato il 16.11.2022) a decorrere dal

01.01.2021 pari ad € 1.267,50;

La parte variabile del fondo viene incrementata delle seguenti somme:

- economie fondo anno precedente - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) pari ad € 878,29 (**fuori limite**);
- economie fondo straordinario confluite - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) anno successivo pari ad € 1.951,96 (**fuori limite**);
- gli incentivi per il personale che si occupa di contrasto all'evasione tributaria (art. 67 comma 3 lett. c CCNL 2016-2018) (**non soggette al limite**) pari ad € 5.000,00;
- Incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale ex art. 67 c. 5 lett. b CCNL 21/05/2018 - art. 208 Codice della Strada D. Lgs. 30/04/1992 n. 285 (soggetti al limite di cui all'art. 23 - comma 2 - del D.Lg.vo n. 75/2017) pari ad € 1.185,00;
- Incremento ex art 79 C.5 CCNL 2019-21 (contratto firmato il 16.11.2022) quale quota variabile una tantum di pertinenza dell'anno 2021, pari ad € 1.267,50 (**fuori limite**);

Tenuto quanto di quanto sopra, il trattamento accessorio complessivo per l'anno 2022 (al netto delle voci escluse pari a € **18.588,35**) ammonta a complessivi € 103.205,38:

COMPOSIZIONE FONDO 2022	IMPORTO €
Risorse stabili	64.283,38
Risorse variabili	16.282,75
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	80.566,13
A dedurre incrementi stipendio- art. 67 co 2 lett. b CCNL 2016/2018 fuori limite	- 975,10
A dedurre incremento di € 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12. 2018 (art. 67 co 2 lett. a CCNL 2016/2018) fuori limite	- 1.248,00
A dedurre incremento € 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 1.01. 2021 (ART 79 C.5 CCNL 2019-21) fuori limite	- 1267,50
A dedurre incremento una tantum parte variabile € 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 1.01. 2021 (ART 79 C.5 CCNL 2019-21) fuori limite	- 1267,50
Economie fondo anno precedente (art. 68 co 1 ultimo periodo CCNL 2016/2018) fuori limite	- 878,29
Economie fondo straordinario (art. 67 co 3 lett. e CCNL 2016/2018 fuori limite	- 1.951,96
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.LGS 50/2016) fuori limite	- 6.000,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi IMU ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018) fuori limite	- 5.000,00
Totale fondo risorse decentrate al netto delle risorse FUORI LIMITE	61.977,78
Fondo posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	+ 41.257,50
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO	103.235,28

Di seguito viene riportato il quadro attuale di dettaglio del rispetto del tetto di riferimento del salario accessorio 2016, al fine di verificare i limiti per l'anno 2022:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 ⁽¹⁾

DESCRIZIONE	2016	2022
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	48.672	47.014,33
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	3.698	3.698,24
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL	660	660,40
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.641	2.923,59
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.274	2.274,36
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS. 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	101	975,10
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario		374,47
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5		968,25
RIA E ASSEGNATI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 20	2.216	2.879,14
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 1.01. 2021 (ART 79 C.5 CCNL 2019-21) fuori limite		1.267,50
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite		1.248,00
TOTALE RISORSE STABILI	59.262,80	64.283,38

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS. 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - progetto Bressana più sicura art. 208 del CdS in combinato disposto con l'art. 56 quater co. 1 lett. c)		1.185,00
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		
Totale Risorse variabili soggette al limite	-	1.185,00

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL	491	878,29
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO		1.951,96
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTI	14.000	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6		6.000,00
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 1.01. 2021 (ART 79 C.5 CCNL 2019-21) quota anno 2021 fuori limite		1.267,50
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D	500	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 20		
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.d) e C.9 CCNL 2016-18)		5.000,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	14.991	15.097,75
TOTALE RISORSE VARIABILI	14.991	16.282,75

TOTALE RISORSE DECENTRATE

	74.254	80.566,13
--	---------------	------------------

RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA		
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)		
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)		
R POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015		
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI (LIMITE INCREMENTATO DI 0,15 UNITA' ART. 33 COMMA 2 DL 34/19)	60.130	61.977,78
3° POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018	49.847	41.257,50
TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	109.977	103.235,28
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)	-	6.741,46

16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)		
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	124.100,89	121.823,63
di cui:		
RISORSE DECENTRATE	74.254	80.566,13

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 24 Novembre 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Venezia Salvina Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM RSU: Bonfoco Luigi, Mancini Onofrio Marco, Zacconati Mario e Cambisio Massimo Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL e i Rappresentanti RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato 2022 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all 'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
Rispetto dell' iter amministrativo procedurale e degli atti amministrativi e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data • Revisore dei Conti in data 06.11.2022 sulla costituzione del fondo.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione viene trasmessa al Revisore dei Conti del Comune per la certificazione di competenza.
	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 con delibera G.C. N. 71 del 08.08.2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delib. G.C. N. 28 del 11.04.2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	Il fondo destinato alla corresponsione degli incentivi correlati alla performance organizzativa ed individuale verrà erogato secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance approvato dalla Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. La Relazione della Performance sarà stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, prima di procedere all'erogazione delle risorse accessorie	

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

Sintesi delle principali disposizioni contenute nell'accordo di CCDI per l'anno 2022

L'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate è riferito all'anno 2022 in quanto, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 2016/2018, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Quadro di sintesi dei criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

ISTITUTI FINANZIATI	2022
Progressioni economiche in godimento	23.852,78
Indennità di comparto	7.263,45
Premi correlati alla performance organizzativa,	8.491,45
Premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale	8.491,45
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - disagio	1.728,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL (2016-2018) 21.05.2018 art. 70 bis - maneggio valori	576,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 1	11.000,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 (Ufficiale stato civile, anagrafe ed elettorale, ufficio archivisti informatici)	1.750,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente	2.304,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente (INCENTIVI IMU)	5.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente (INCENTIVI TECNICI)	6.000,00
Progetti per la Polizia Locale (BRESSANA PIU' SICURA)	1.185,00

Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente	3.500,00
TOTALE	€ 80.566,13

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.01.2004 e art. 68 C.1 CCNL 2016-18 le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo. Nel contratto è riportato il costo effettivo delle progressioni orizzontali maturate al 31.12.2022 che è di € **23.852,78**.

Per le nuove progressioni con decorrenza al 1.1.2022 è stanziato l'importo di € **3.500,00**.

INDENNITA' DI COMPARTO

In applicazione di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2014 e art. 68 C.1 CCNL 2016-18, le risorse economiche destinate al finanziamento di tale istituto sono state determinate, in rapporto al personale dipendente in servizio, secondo gli importi indicati nella tabella D del CCNL 22.01.2004 per un importo di € **7.263,45**.

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ALL'ART. 70 BIS CCNL 2016/2018)

a) Indennità di disagio

L'indennità, nella misura di € 2,00 giornalieri, spetta al personale di cat. A e B addetto ai servizi manutentivi esterni in via continuativa, nell'ambito del Servizio Ambiente e Territorio.

Risorse previste: € 1.152,00

b) Maneggio di valori

L'indennità, nella misura di € 2,00 giornalieri, spetta ai dipendenti addetti in via continuativa al maneggio valori, con esclusione delle posizioni organizzative, per le sole giornate per le quali effettivamente il dipendente è adibito al servizio che comporta maneggio valori.

Risorse previste: € 576,00

INDENNITÀ PREVISTA PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE A PERSONALE DI CAT. B, C E D (ART. 70 QUINQUES COMMA 1)

Il compenso è finalizzato a remunerare i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del responsabile del servizio.

L'articolo 5 dell'accordo prevede che il responsabile del settore, cui il dipendente è assegnato, effettui la quantificazione dell'indennità spettante, sino ad un massimo di € 3.000,00, in base al numero e alla complessità delle responsabilità affidate espressamente, secondo un'apposita scala di valori.

Risorse previste: € 11.000,00

COMPENSI PER ULTERIORI RESPONSABILITÀ (ART. 70 QUINQUIES COMMA 1)

È l'indennità destinata a finanziare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie attribuite con atto formale. Essa: compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, archivista informatico, addetti degli uffici relazioni con il pubblico.

Risorse previste: € 1.750,00

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ALL'ART. 56-QUATER CCNL 2016/2018)

L'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Risorse previste: € 2.304,00

PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56 QUATER CCNL 2016/2018)

Viene destinata una quota per il finanziamento del progetto "Bressana più sicura", che coinvolge il personale della Polizia Locale. L'incentivo verrà liquidato previa verifica del raggiungimento degli obiettivi certificata dal Nucleo di valutazione e sarà ripartito in relazione all'effettivo livello di coinvolgimento di ciascun dipendente nel progetto ed alla valutazione della prestazione individuale.

Risorse previste: € 1.185,00

RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

Si tratta degli incentivi per funzioni tecniche che verranno erogati al personale coinvolto, secondo quanto previsto dall'apposta disciplina regolamentare dettata in attuazione dell'art. 113 del D.Lgs 50/2016.

Risorse previste: € 6.000,00.

Sono altresì previsti incentivi per il recupero dell'evasione fiscale (incentivi IMU ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018) che verranno erogati previa verifica del raggiungimento degli appositi obiettivi fissati nel piano performance, secondo quanto previsto dal relativo regolamento.

Risorse previste: € 5.000,00.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (art. 9,10,11,12 dell'accordo)

Le risorse destinate al riconoscimento della produttività individuale e organizzativa verranno attribuite ai dipendenti in ragione della performance individuale conseguita nel 2022 e della verifica sul raggiungimento degli specifici risultati e/o obiettivi di gruppo assegnati dall'ente a ciascuna struttura organizzativa. Le risorse saranno erogate, in particolare, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze

dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

Risorse previste: € 16.982,90

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

Le risorse decentrate vengono erogate a consuntivo 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.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo.

Le nuove progressioni economiche all'interno della categoria sono regolate all'art. 15 dell'ipotesi e le risorse stanziare per l'anno 2022, pari ad € 3.500,00, sono idonee a sostenere il riconoscimento di un avanzamento ad un percentuale non superiore al 25% del personale avente i requisiti, sulla base di una graduatoria di merito determinata considerando la media delle valutazioni delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio e la permanenza nella posizione economica di provenienza.

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

Il sistema degli incentivi basato sugli istituti della produttività individuale e delle progressioni economiche, applicati secondo un modello meritocratico, è volto a valorizzare e premiare il personale che sarà in grado di garantire adeguati standard di prestazione.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contrattoParte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Bressana Bottarone, lì 5 dicembre 2022

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott.ssa Salvina Venezia

(Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993)