

# Comune di USSASSAI

# Relazione illustrativa

## ***Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>	09/12/2024
<b>Periodo temporale di validità</b>	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Cristina Cuboni - Presidente – Segretario comunale</p> <p>Cinzia Orazietti – Componente - Istruttore Direttivo</p> <p>Cristiana Campetella – Componente - Istruttore Direttivo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL</b></p> <p><b>SIND. CISL FP</b></p> <p><b>SIND. UIL FPL</b></p> <p><b>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CISL FP Ida Cabras</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Sig. Mauro Serrau</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di USSASSAI</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Rispetto dell' iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di</b> È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 20 del 12.04.2024

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale</b>	<b>legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 20 del 12.04.2024 e lo stesso è pubblicato sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>Non si è proceduto alla data attuale alla validazione della relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

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

---

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 404 del 16.10.2024 (Reg. Sett. 117 del 16/10/2024) il Responsabile del Servizio ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivopari ad € 11.846,04, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

**1. NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 14 CCNL 16/11/2022) € 2.350,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**CCNL 16/11/2022 - Art. 14 Progressione economica all'interno della categoria**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
  - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
  - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
  - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);
- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
  4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).
  5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).
  6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

#### **DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150**

##### **Art. 23 Progressioni economiche**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

#### **2. SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c.2 lett.6 CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f CCNL 01/04/99) € 1.600,00 per compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafedi Ufficiale elettorale e di responsabile e/o addetto alla gestione Tributi;**

##### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022**

**2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico. 104
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

### **3. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (art. 80 Comma 2 lettera f CCNL 16.11.2022 e art.100 CCNL 16.11.2022) € 450,00:**

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*

*f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;*

Art. 100 CCNL 16.11.2022

1. 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 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.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

Art. 15 CCI 20/12/2023

1. Tale norma si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione

alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

2. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale 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.

3. La misura dell'indennità viene stabilità in € 6 al giorno (1 euro per ogni ora di servizio esterno prestata). Non verranno prese in considerazione le frazioni d'ora. Nelle giornate di rientro pomeridiano l'indennità non potrà comunque superare l'importo di € 6 giornalieri.

4. Per esigenze legate all'organizzazione dell'Ente il servizio esterno prestato non potrà essere comunque superiore ad 1/3 dell'orario di lavoro giornaliero.

5. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### **4. INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 350,00:****

##### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022*

*2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*

*c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;*

*Art. 84-bis CCNL 16.11.2022*

*1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.*

*Art. 10 CCI 20/12/2023*

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: 1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

##### **3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

##### **3.b. Attività disagiate:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

##### **3.c. Maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q Responsabili del Servizio, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata semestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio

prestato nell'arco del mese, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## **5. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITÀ - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 132,28**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;*

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

*1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*

*2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

## **6. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITÀ - COMPENSI IMU E TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 500,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;*

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

*1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.*

## **7. INCENTIVAZIONE FUNZIONI TECNICHE (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 7.000,00**

I criteri per la distribuzione dello specifico incentivo sono stati definiti nel nuovo *DISCIPLINARE PER GLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE* (art. 45 del D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36) così come approvato al tavolo sindacale del 25/11/2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.66 del 06/12/2024 e che si applicherà a tutte le procedure regolate dal D.lgs. 36/2023 pertanto con riferimento alle procedure di affidamento avviate a partire dal 1° luglio 2023.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;*

Art. 67 comma 3 lett. c

*C) delle 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;*

Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma

## **8. PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA (art. 80, c. 2, lett a) e b) CCNL 16.11.2022) € 7.493,26**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett a) e b) CCNL 16.11.2022

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi*

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

Art. 13 CCI 20/12/2023- Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

- Le modalità di erogazione della performance individuale sono effettuate sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, in conformità al vigente sistema di valutazione e misurazione delle performance adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 dell'08.04.2019.

- Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di Ente, in funzione degli esiti della valutazione della performance conseguito in relazione:

I. Al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa

II. Al grado di conseguimento degli obiettivi specifici dell'Area di appartenenza

III. Alla valutazione di comportamenti organizzativi.

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

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

I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;

II. Per valutazioni comprese = < 60% =>90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

III. Per valutazioni > al 90% il dipendente accede al 100% del premio attribuibile.

- Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 dell'08.04.2019, e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente

- I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopralluoghi modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

3. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili attribuite a tutti i responsabili di settore al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi.

4. Alla performance organizzativa, che riguarda l'insieme dei risultati attesi dall'amministrazione nel suo complesso viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del peso totale attribuito agli obiettivi annuali; alla performance individuale, che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti posti in essere per il raggiungimento degli stessi, è assegnato un peso complessivo pari al 40% del peso totale del attribuito agli obiettivi annuali ed equamente distribuito alla performance individuale e ai comportamenti.

5. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di EQ avviene in base ai seguenti criteri:

a. quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola Area;

b. parametrazione stipendiale per Area tenendo conto dei parametri sottoelencati:

✓ Operatori esperti: 106

✓ Istruttori: 119

✓ Funzionari EQ: 130

c. moltiplicazione del parametro per il numero di dipendenti di ciascuna Area e somma di tutti i punti parametrici;

d. divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

e. moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di Area: da qui l'ammontare per ogni Area;

f. dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nei diversi servizi, ottenendo l'ammontare del budget per servizio;

g. il budget è assegnato al responsabile di EQ sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza dei seguenti casi:

a) in occasione di mobilità di personale che determina una modifica degli obiettivi di Settore;

b) per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sezione sulla base delle esigenze riscontrate.

6. Le disposizioni di cui al comma precedente trovano applicazione anche per il personale assunto a tempo determinato che abbia avuto l'assegnazione formale degli obiettivi e abbia contribuito al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa.

7. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari due unità di personale indipendentemente dalla struttura apicale e dall'Area/Settore

- in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

• Non aver mai percepito la maggiorazione;

• Media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;

• Minore età anagrafica;

8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

– costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	8.250,25
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.595,79
Differenziali stipendiali con decorrenza dall'anno di riferimento, finanziati con risorse stabili	2.350,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	
Indennità condizioni di lavoro - art 80 comma 2 lettera c) di cui all'art 70/bis CCNL 16/11/2022	350,00

Indennità specifiche responsabilità art 80 comma 2 lettera e) CCNL 16/11/2022	1.600,00
Indennità di servizio esterno – art 80 comma 2 lettera f) di cui all'art 100 CCNL 16/11/2022	450,00
Premi collegati alla performance individuale - (art. 80, c. 2, lett a) e b) CCNL 16.11.2022)	7.493,26
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>9.893,26</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, n.36	7.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	132,28
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>7.632,28</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>31.721,58</b>

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI: CCI 20/12/2023

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

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009.

Nel corso dell'anno 2019 la GIUNTA con Delibera n. 17 del 8/04/2019 ha preso atto dell'avvenuta approvazione da parte dell'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra Meridionale dei documenti di seguito indicati:

- Sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente;
- Sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa;

L'organo di valutazione ha espresso parere vincolante positivo in data 19.02.2019 e verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09.

Con deliberazione di Giunta comunale n.58 del 21/10/2024 è stato adottato all'interno del comune di Ussassai il nuovo sistema di Misurazione e Valutazione nonché il nuovo sistema di pesatura così come formulati ed approvati dall'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra Meridionale con Deliberazione della Giunta n. 28 del 24.07.2024. La nuova metodologia verrà applicata con decorrenza dal 1 gennaio 2025.

**e) 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 n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2024 sono stati previsti nuovi differenziali stipendiali.

I criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono definiti dall' Allegato "A" al CCI 2023/2025

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

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024 (deliberazione Giunta comunale n. 20 del 12/04/2024).

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Sirimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 55 del 08/10/2024 con oggetto "*Fondo Risorse Decentrate – anno 2024. Indirizzi per la costituzione della parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa*" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate all'attuazione della specifica Legge Regionale SARDEGNA n. 19 del 1997 per € 1.736,41;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018 (quota di competenza dell'anno 2024). Tale incremento sarà da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. e "fondo trattamento accessorio" sulla base dei relativi importi riferiti all'anno 2021. Per le E.Q tali importi saranno da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30.12.2018 n. 145 (Legge di Bilancio (recupero evasione IMU e TARI) nella misura di € 500,00 da distribuire, previo passaggio in contrattazione, ai sensi del regolamento vigente in materia approvato con deliberazione di G.C. n.21 del 15/04/2019 sempre che l'ente risulti essere in regola con alcuni adempimenti contabili;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT da distribuire ai sensi dei regolamenti vigenti in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 132,28;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art.80, comma 1, del CCNL 2022, si eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, (parte stabile) non integralmente utilizzate negli anni precedenti;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 45 comma 2, 3 e 4 D.Lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 7.000,00;

Con la richiamata Delibera n. 55 del 08/10/2024 la giunta comunale ha stabilito inoltre di incrementare il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 per la contrattazione integrativa del 2024 al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro capite 2024 rispetto all'anno 2018, ai sensi del richiamato art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, per un importo complessivo di € 5.570,05 così ripartito:

- euro 3.000,00 da destinare al fondo delle risorse decentrate dei dipendenti
- euro 2.570,05 ad incremento delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione (EQ);

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

Nessun'altra informazione

# Relazione tecnico-finanziaria

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:

- Deliberazione di G.C. n. 54 del 08/10/2024 di costituzione della Delegazione trattante di parte datoriale;
- Deliberazione di G.C. n. 55 del 08/10/2024 ad oggetto "Indirizzi per la costituzione della parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa 2024"
- Determinazione n. 404 del 16.10.2024 (Reg. Sett. 117 del 16/10/2024) di costituzione del Fondo 2024;

### ***Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità***

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>26.037,27</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	3.000,00
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	3.000,00
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	29.037,27
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	252,48
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	582,40
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	591,50
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	208,00
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.634,38</b>

<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>30.671,65</b>
--	------------------

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziate:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	1.736,41
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>1.736,41</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	132,28
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	7.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	500,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO CORRENTE	256,63
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestitori di Fondi PNRR	0,00
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>7.888,91</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>9.625,32</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (a detrarre)</b>	
Decurtazione ATA	852,16
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	6.492,90

Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	73,85
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>7.418,91</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>1.156,48</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>1.156,48</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>8.575,39</b>

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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2024 pari a € 0,00.

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 2010. 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 pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2024, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite 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.

*Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00.*

Si evidenzia che:

- Con Delibera n. 55 del 08/10/2024 la giunta comunale ha stabilito di incrementare il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 per la contrattazione integrativa del 2024 al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro capite 2024 rispetto all'anno 2018, ai sensi del richiamato art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, per un importo complessivo di € 5.570,05 così ripartito:
  - euro 3.000,00 da destinare al fondo delle risorse decentrate dei dipendenti
  - euro 2.570,05 ad incremento delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione (EQ);

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 22.198,29 (include anche la rivalutazione di € 3.000,00 ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019) mentre per l'anno 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad € 22.198,29.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

## **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>30.671,65</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>7.418,91</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>23.252,74</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>9.625,32</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>1.156,48</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>8.468,84</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+(C-D)</b>	<b>31.721,58</b>

## **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.595,79.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

## **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**

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 404 del 16.10.2024 (Reg. Sett. 117 del 16/10/2024) sono stati resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022, alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>		2024
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)		8.250,25
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		3.595,79
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>		<b>11.846,04</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>		<b>11.846,04</b>

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>		2024
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		2.350,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)		350,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)		1.600,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022		7.493,26
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)		450,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36		7.000,00

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	132,28
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>19.875,54</b>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	11.846,04	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	19.875,54	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>31.721,58</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

## **Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.595,79.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazone congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

### **a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 14.196,04 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 23.252,74.

### **b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

### **c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

Si rimanda a quanto esposto nel modulo 2

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

## **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 2024;
- 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 (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) 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) sarà imputata al capitolo 2165 del bilancio 2024 gestione competenza.
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta, 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 precedente risulta rispettato**

La costituzione del fondo per l'anno 2024, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 22.198,29 mentre per l'anno 2024 è pari ad € 22.198,29.

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 2024, 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 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 6,97 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 5,97, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il solo fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 3.000,00;
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2024
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>19.198,29</b>	<b>22.198,29</b>
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente <b>COMPRESO</b> Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	<b>16.450,00</b>	<b>19.178,10</b>
Fondo Straordinario 2016		

Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	5.570,05	
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>	41.218,34	41.376,39
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		158,05
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022</b>		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 45 D.lgs 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

### **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 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione consiliare n.32 del 27/12/2023 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.

Il totale del fondo come da determinazione n. 404 del 16.10.2024 (Reg. Sett. 117 del 16/10/2024) è impegnato al capitolo 2165 del bilancio 2024 e precisamente agli impegni 884.

Gli oneri relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP sono stanziati sui capitoli

2165/1 e 2165/2 impegni 885 e 886;

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Cristina Cuboni

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria Cinzia Orazietti