

COMUNE DI RIMINI

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023

Premesso che:

- in data 31 ottobre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 39 in data 8 novembre 2023 ha rilasciato il prescritto parere (acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 386808 in data 9/11/2023) previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 14 novembre 2023, n. 387, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica (Capo Dipartimento Risorse), alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023.

In data 16 novembre 2023, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023, nel testo già firmato in data 31 ottobre 2023, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente

Segretario Generale F.to Diodorina Valerino

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U. F.to Luisè L.

R.S.U. F.to Del Bianco R.

R.S.U. F.to Scipioni R.

R.S.U. F.to Rosetti F.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Vitali C.

R.S.U. F.to Villani A.

R.S.U. F.to Ricciato L.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

UIL F.P.L. F.to Bianchi A.

C.S.A. F.to Scipioni R.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023.

Con riferimento alla disciplina legislativa, contrattuale e agli atti assunti in materia di costituzione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, le risorse decentrate dell'anno 2023 sono destinate secondo il disposto dell'articolo 1.

Art. 1

1. L'importo complessivo del fondo è destinato a ciascuna voce di salario accessorio secondo gli importi previsti specificamente nella tabella "B" allegata.

2. La ripartizione e destinazione garantisce la corresponsione del trattamento economico nei limiti e nelle modalità contrattualmente previste in sede nazionale e in sede decentrata per: indennità di comparto; progressione economica interna alla categoria/area (somme necessarie per finanziare le progressioni orizzontali attribuite fino al 1/1/2022 al personale in servizio nell'anno 2023 tenendo conto anche degli incrementi previsti dal nuovo CCNL 16/11/2022 e le ulteriori progressioni all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2023 come stabilito all'articolo 1 comma 10); differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 conseguenti all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione come stabilito dall'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022; premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, cosiddetto incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente, comprensivo anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022; incentivo collegato alla performance (c.d. incentivo di produttività) relativo al progetto SUN IV 2023-2025 per le attività relative all'anno 2023 (così come previsto con D.G. in data 29 dicembre 2022 n. 517), finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada; indennità educatori asilo nido art. 31 CCNL 14/9/2000 e indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 2000/2001 art. 6 CCNL 5/10/2001 (scuola materna e asilo nido); "indennità condizioni di lavoro" per attività comportanti maneggio valori, rischio e disagio; indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000 nonché dei compensi di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16/11/2022), indennità di funzione e indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo della Polizia Locale, indennità di reperibilità; incentivo ISTAT; incentivo per soccombenza tributi previsto dall'art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996); compensi per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. 163/2006; compensi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36; incentivo avvocatura (per sentenze favorevoli con spese compensate e con spese a carico della parte soccombente); incentivo notificazione atti di cui all'art. 54 CCNL 14 settembre 2000; incentivi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/5/2018.

3. Le parti prendono atto della disposizione del Capo Dipartimento risorse prot. 338385 del 29 settembre 2023 avente ad oggetto "Modalità applicative istituti contrattuali del salario accessorio" e alle sue successive ed eventuali modifiche di tempo in tempo adottate.

4. Le eventuali somme aggiuntive scaturenti dall'applicazione della disciplina riferita all'articolo 43 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, come specificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, sono utilizzate in base ai criteri approvati con deliberazione della Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136. L'Amministrazione si impegna ad incentivare l'utilizzo di questo strumento.

Alla data di costituzione e rideterminazione del fondo delle risorse decentrate (29 settembre 2023) le risorse di cui all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 ammontano ad Euro 5.451,05; nella tabella B allegata al presente accordo le precitate risorse risultano conglobate nella voce riferita ai premi correlati alla performance - cd. incentivo al merito ed alla produttività (performance organizzativa ed individuale). Eventuali incrementi della predetta quota integreranno il fondo della contrattazione integrativa e per le ulteriori somme non sarà necessario riaprire la contrattazione integrativa in quanto tali risorse saranno ripartite in base alla vigente disciplina regolamentare.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate il salario di anzianità è stato quantificato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 comma 2 lettera c) del CCNL 21/5/2018 (- art. 79 comma 1 lettera a) del CCNL 16/11/2022) relativamente all'incremento stabile per un ammontare complessivo di Euro 665.307,25 e, nel rispetto del comma 3 lettera d) del medesimo articolo 67, le frazioni di risparmi del personale cessato nell'anno 2022 andranno ad incrementare la parte variabile dell'anno 2023 per un ammontare complessivo di Euro 2.441,45, mentre le quote annue della RIA anno 2023 del personale cessato nell'anno 2022 vanno ad incrementare il fondo stabile dall'anno 2023, come risulta dalla tabella allegata alla deliberazione di Giunta Comunale del 29 Settembre 2023, n. 311 (allegato A).

6. Per l'anno 2023 la distribuzione delle risorse accessorie destinate ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'ente (produttività ordinaria) avverrà secondo la disciplina adottata dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale del 26 settembre 2023, n. 308 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate, nonché in base a quanto definito nel CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni. Relativamente al parametro 'peso di

differenziazione in base all'area di inquadramento' si specifica che verrà presa in considerazione l'area di inquadramento posseduta al 31.12 dell'anno 2023.

I periodi di sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4-ter del D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito in L. 28 maggio 2021 n. 76, come formalmente stabiliti dai relativi provvedimenti individuali, nonché le giornate di assenza ingiustificata, ai sensi dell'articolo 9-quinquies del D.L. 22/4/2021 n. 52 (convertito in Legge n. 87 del 17/6/2021), così come inserito dall'articolo 1, comma 6, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, non sono considerati utili ai fini della quantificazione delle 1600 ore di presenza ordinaria effettiva svolte dal personale a tempo determinato nel biennio 2021-2022 necessarie per definirne l'accesso ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività dell'anno 2023.

7. Il progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana – S.U.N. IV (2023-2024-2025) Settore Polizia Locale approvato con D.G. n. 517 del 29 dicembre 2022, in continuità con il progetto istituito con D.G. 52/2013, è finanziato anche per l'anno 2023 con gli stanziamenti di cui all'articolo 79, comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 così come definiti dall'art. 98 comma 1 lettera c) del medesimo CCNL 16/11/2022 (già art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999) e nello specifico con i proventi di cui all'articolo 208 del Codice della Strada, per un ammontare complessivo pari a Euro 80.000,00 così come quantificato con deliberazione di Giunta comunale n. 311/2023. I compensi individuali di produttività riferiti al presente progetto, spettanti al personale a tempo indeterminato appartenente al Corpo della Polizia Locale con profilo caratteristico che partecipano al potenziamento dei servizi di controllo connessi alla sicurezza urbana e stradale, nonché dei servizi notturni, saranno liquidati:

- in relazione all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione al raggiungimento dei risultati complessivamente attesi, così come indicati nel progetto;
- a conclusione dei due intervalli temporali, previsti per il 31 luglio e il 31 dicembre 2023 (primo e secondo step dell'anno 2023 del progetto SUN 2023-2025 approvato con D.G. del 29 dicembre 2022 n. 517), previa relazione dettagliata del Comandante del Corpo della Polizia Locale indicante i risultati complessivamente conseguiti. Per le due fasi previste (31 luglio e 31 dicembre) la produttività (premi collegati alla performance) sarà liquidabile nella sua interezza nel caso in cui si raggiunga almeno il 90% degli obiettivi prefissati. Qualora il raggiungimento degli obiettivi, nei diversi periodi temporali, sia compreso fra il 70% e l'89% dei risultati attesi, il compenso individuale per tutto il personale coinvolto nel progetto sarà proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui non si raggiunga almeno il 70% dei risultati attesi, non potrà essere erogato alcun compenso. Il costo massimo liquidabile per un servizio notturno svolto dal gruppo di lavoro standard (5 operatori, di cui 3 di categoria C che operano su strada ed uno di

categoria C che opera nella centrale radio, coadiuvati da un dipendente di categoria D) non può superare, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi, euro 400,00.

L'ammontare destinato al predetto progetto risulta indicato nella tabella "B". Le somme non utilizzate nell'esercizio finanziario per parziale raggiungimento dei risultati complessivamente attesi, o per l'eventuale sospensione del progetto per volontà dell'Ente, saranno acquisite al bilancio dell'Ente.

Nella Relazione sulla performance dell'anno 2023 si darà conto dei risultati conseguiti per l'anno di riferimento nell'ambito del progetto S.U.N. IV (2023-2024-2025)-anno 2023. Anche per il progetto SUN 2023-2025 relativo all'anno 2023 il pagamento dell'incentivo in menzione riferito all'ultimo step (agosto-dicembre 2023) avverrà a conclusione del ciclo di gestione della performance dell'anno di riferimento, ovvero a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione e della sua approvazione da parte dell'organo politico. In quell'occasione verranno effettuati gli opportuni conguagli relativamente alle quote di incentivo già liquidate.

8. Così come previsto dall'articolo 3, comma 17 del CCDI normativo 22/09/2023 e sue successive modifiche ed integrazioni, per l'anno 2023 il premio riferito alla performance organizzativa c.d. incentivo al merito e alla produttività (ordinario, riferito alla quota della performance organizzativa) corrisposto al dipendente, viene ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo dell'incentivo derivante da altre fonti incentivanti (incentivi ISTAT, progettazione, funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, sponsorizzazioni, incentivi tributi, condono, incentivi finanziati con risorse comunitarie/europee/nazionali ...), nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui al comma 14 del medesimo articolo 3 del CCDI 22/09/2023, al netto della franchigia annua pari a Euro 4.500,00. La medesima disposizione si applica ai titolari di incarichi di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa) con riferimento alla retribuzione di risultato complessiva. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma i compensi al personale della Polizia Locale disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. n. 50/2017.

Resta inteso che, qualora un dipendente nel corso dell'anno 2023 percepisca incentivi correlati alla realizzazione dei progetti di cui al comma 14 dell'articolo 3 del CCDI normativo 22/09/2023, nonché quelli previsti da altre forme incentivanti regolate da specifiche norme di legge o di contratto, ai fini dell'abbattimento del premio riferito alla performance organizzativa c.d. incentivo di produttività (ordinario) potrà beneficiare di una franchigia complessiva di Euro 4.500,00 che pertanto non deve intendersi riferita al singolo incentivo specifico.

9. Nell'allegata tabella "B" nella colonna "risorse stabili 2023" è indicata la somma necessaria per finanziare le progressioni economiche attribuite fino all'1.1.2022 al personale in servizio nell'anno 2023, escluso quindi il personale cessato ovvero il personale transitato in altra area di inquadramento ex categoria, il cui ammontare rimane disponibile per le risorse decentrate stabili.

10. Le parti convengono di stanziare per l'anno 2023 risorse per finanziare progressioni economiche all'interno delle aree, di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022, aventi decorrenza 1/1/2023, per un importo complessivo pari a Euro 180.000,00. Tale budget sarà ripartito tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione, nonché fra il gruppo degli incaricati di elevata qualificazione dell'Ente, in proporzione al prodotto tra il costo economico di ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome/Gruppo E.Q. Si precisa che per ogni dipartimento/struttura autonoma saranno redatte tre graduatorie:

- a) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione della progressione economica/differenziale stipendiale dei dipendenti che appartengono all'area degli operatori esperti (ex categoria B e B3);
- b) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione della progressione economica/differenziale stipendiale dei dipendenti che appartengono all'area degli istruttori (ex categoria C);
- c) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione della progressione economica/differenziale stipendiale dei dipendenti che appartengono all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D e D3), escludendo dalla presente graduatoria i dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa).

Si ribadisce che il personale titolare di incarico di elevata qualificazione/posizione organizzativa verrà inserito in un'unica graduatoria di ente.

Le parti convengono di stabilire che per la selezione riferita all'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree avente decorrenza 1° gennaio 2023 i dipendenti assegnati alla U.O.A. Avvocatura civica non titolari di incarico di elevata qualificazione, dato l'esiguo numero degli stessi, siano inseriti nelle graduatorie del Dipartimento Risorse.

I requisiti di accesso al sistema delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 con decorrenza 1° gennaio 2023, nonché i criteri per la formulazione delle graduatorie e l'assegnazione del differenziale stipendiale sono definiti dal CCDI 22 settembre 2023 e sue s.m.i. e dal regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 26 settembre 2023, n. 308.

Relativamente alla selezione avente decorrenza 1/1/2023 (e per quelle successive all'1/1/2023), si precisa che le giornate di assenza ingiustificata, ai sensi dell'articolo 9-quinquies del D.L. 22/4/2021 n. 52 (convertito in Legge n. 87 del 17/6/2021), così come inserito dall'articolo 1, comma 6, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, non sono considerate servizio utile a tutti gli effetti e pertanto le stesse non verranno conteggiate né ai fini della determinazione dei 24 mesi nella posizione

economica/differenziale stipendiale alla data di decorrenza della progressione economica all'interno delle aree (requisito di accesso), né ai fini della quantificazione dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, né ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio nell'ente, né ai fini della quantificazione della presenza ordinaria in servizio. Stessa cosa dicasi per i periodi di sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4-ter del D.L. 1° aprile 2021, n. 44, convertito in L. 28 maggio 2021 n. 76.

Le parti concordano che le somme non utilizzate in ciascuna graduatoria di area e di dipartimento/struttura autonoma, nonché quella di Ente degli incaricati di E.Q. in quanto il fondo stanziato non fosse sufficiente a coprire integralmente il costo di un ulteriore passaggio, saranno sommate, distintamente per ogni tipologia (personale che concorre nell'area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed elevata qualificazione considerando in questa tipologia anche la singola graduatoria di Ente dei titolari di incarico di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa)) e saranno utilizzate per finanziare ulteriori passaggi secondo le seguenti modalità:

- 1) verranno sommate, separatamente per ciascuna area di inquadramento, le risorse che residuano da ciascuna graduatoria di dipartimento/struttura di massima dimensione, ottenendo così tre budget distinti per ciascuna area di inquadramento (operatori esperti, istruttori, funzionari ed elevate qualificazioni); a questi fini le risorse che residuano dalla graduatoria dei titolari di incarichi di elevata qualificazione saranno sommate a quelle ottenute dalle varie graduatorie di dipartimento/struttura di massima dimensione dell'area dei funzionari non titolari di E.Q.;
- 2) le economie così ottenute, distinte per area di inquadramento, verranno utilizzate per attribuire la progressione economica/differenziale stipendiale al primo dipendente escluso dal beneficio per ciascuna area, preferendo colui che nel corso della carriera lavorativa ha acquisito un minor numero di progressioni economiche nella medesima area/categoria di inquadramento, rispetto a tutti i dipendenti primi esclusi da ciascuna graduatoria della stessa area; a questi fini il dipendente primo escluso dal beneficio nella graduatoria dei titolari di incarichi di elevata qualificazione sarà posto a confronto con i dipendenti primi esclusi dalle graduatorie dell'area dei funzionari non titolari di incarichi di E.Q.;
- 3) in caso di parità di condizioni tra due o più dipendenti verrà preferito in prima battuta colui che ha una maggiore anzianità di servizio in ruolo nell'ente e, qualora permanga ulteriormente la situazione di parità anche dopo l'applicazione di tale criterio di precedenza, verrà preferito colui che ha una maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data di decorrenza della selezione.

Qualora dall'assegnazione delle economie di cui al capoverso precedente risultassero ulteriori disponibilità dalle diverse graduatorie di area, queste saranno sommate cumulativamente tra tutte le

graduatorie e verranno assegnate, confrontando i dipendenti primi esclusi di ciascuna graduatoria e non beneficiari dell'attribuzione del differenziale ai sensi del capoverso precedente, al/ai dipendente/i che abbia/abbiano conseguito un minor numero di progressioni economiche nella medesima area/categoria nella propria carriera. In caso di parimerito verrà preferito in prima battuta colui che ha, la maggiore anzianità di servizio in ruolo nell'ente e, successivamente, verrà preferito colui che appartiene all'area di inquadramento inferiore. In caso di ulteriore parità verrà preferito colui che ha una maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data di decorrenza della selezione.

Si precisa infine che, qualora un dipendente venga ammesso alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'1/1/2023 con riserva, in quanto alla predetta data risulta in corso a suo carico un procedimento disciplinare e lo stesso rientri in posizione utile per l'attribuzione del differenziale stipendiale, nel caso in cui il procedimento disciplinare venga chiuso con la comminazione di una sanzione superiore alla multa, prima dell'adozione dell'atto dirigenziale che individua i beneficiari dei differenziali stipendiali aventi decorrenza 1/1/2023, al precitato dipendente non potrà essere liquidato il valore del differenziale economico e si procederà a scorrere la graduatoria attribuendo il differenziale al dipendente collocato nella prima posizione utile (esclusa dal beneficio del passaggio), qualora le disponibilità di budget per tale graduatoria lo consentano in relazione al costo del differenziale da attribuire.

La medesima disposizione si applica anche in caso di estinzione del rapporto di lavoro o di interdizione perpetua dai pubblici uffici pronunciata mediante sentenza penale di condanna ai sensi degli artt. 29 e 32-quinquies del codice penale.

11. Per i dipendenti in distacco sindacale per l'intero orario di lavoro: a) l'incentivo previsto dall'articolo 80 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022 è attribuito, in forza dell'articolo 39 del CCNL 22/1/2004, qualora il dipendente in distacco sindacale sia in possesso nell'anno di riferimento del periodo di servizio minimo per essere valutato (pari a 430 ore), in base al sistema vigente; b) la partecipazione alla progressione economica all'interno delle aree in forza dell'articolo 39 del CCNL 22/1/2004 è consentita, fatti salvi i requisiti di accesso al sistema previsto per il restante personale, in base alla disciplina vigente.

12. Le risorse decentrate variabili sono integrate con le risorse:

- di cui all'articolo 79 comma 2 lettera b) del CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 3 lettera h) del CCNL 21/5/2018 – già art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999) per l'importo massimo previsto dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997 pari a Euro 294.774,00 (competenze) e sono destinate ai premi correlati alla performance (c.d. incentivo al merito e alla produttività) di tutto il personale dell'ente;

- di cui all'articolo 79 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 3 lettera e) del CCNL 21/5/2018 - già art. 15 comma 1 lettera m) del CCNL 1/4/1999) ossia i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1/4/1999, pari ad Euro 25.439,00 (competenze) – certificazione del collegio dei Revisori con verbale n. 30 in data 4 settembre 2023 acquisita al prot. n. 307000 del 05/09/2023.

- di cui all'articolo 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018 - già art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999) pari a Euro 167.424,54 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2022 che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2023. Tali risorse risultano già certificate dal Collegio dei Revisori dell'ente con verbale n. 33 in data 4 settembre 2023 (nota acquisita al protocollo generale in data 5 settembre 2023 al n. 307189).

13. Le risorse decentrate variabili sono costituite con la previsione di una somma ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c) del CCNL 16/11/2022, pari a Euro 404.657,37 (competenze), da utilizzare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; a tali somme vanno ad aggiungersi le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del medesimo CCNL 16/11/2022 quantificate in Euro 80.000,00 da destinare al Corpo di Polizia Locale per incentivare il progetto S.U.N. IV per l'intero anno 2023, che saranno liquidate in base ai criteri ed ai vincoli previsti dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 517/2022. La somma di Euro 404.657,37, al netto della decurtazione di cui all'articolo 23 comma 2 della Legge n. 75/2017 per riconduzione al fondo 2016 (quantificata in Euro 0), sarà assegnata quale premio collegato alla performance a tutto il personale dipendente che ha positivamente collaborato al progetto di miglioramento/mantenimento della performance organizzativa generale dell'ente in base a quanto stabilito dalla D.G. n. 311/2023. Per poter utilizzare tutte le risorse destinate allo specifico obiettivo generale di miglioramento/mantenimento della produttività del lavoro di tutto il personale, pari a Euro 404.657,37, occorre che l'Ipe registrato nell'anno 2023 evidenzi una variazione in aumento del medesimo indice pari ad almeno 0,019 punti pari all'1,5% di incremento in rapporto all'indice medio del quinquennio precedente. Qualora l'Ipe dell'anno 2023 non evidenzi un incremento pari ad almeno 0,019 punti rispetto alla media del quinquennio precedente, ma rappresenti comunque un mantenimento della produttività evidenziando un risultato non inferiore all'Ipe dell'anno 2022, allora sarà possibile liquidare, quale premio correlato alla performance c.d. incentivo di produttività, a favore di tutto il personale dipendente riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della produzione dell'ente, l'80% delle risorse di cui all'art.67 c. 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018 stanziato per l'anno 2022 (pari complessivamente a Euro 405.360,19 * 80%).

14. Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 saranno finanziate per l'anno 2023 con le risorse stabili per l'importo indicato nella tabella B. Si precisa che ai dipendenti a cui vengono assegnate più di una funzione fra quelle indicate alla lettera k) della tabella di cui all'articolo 7 comma 2 del CCDI normativo 22/9/2023 può essere riconosciuto complessivamente l'importo massimo di euro 300,00 annuo, fatti salvi i restanti requisiti e criteri previsti dal precitato art. 7 del CCDI normativo 22/9/2023.

15. Le parti, in attuazione delle disposizioni dettate dall'articolo 3, comma 14, 3° periodo del CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 22 settembre 2023 e sue s.m.i., stabiliscono di destinare una somma pari a € 60.000,00 per compensare i dipendenti impegnati nel conseguimento di obiettivi riferiti a specifici progetti altamente innovativi o di produzione particolarmente impegnativa. Il calcolo dell'incentivo individuale (premi correlati alla performance) per ciascun dipendente coinvolto nei progetti è sviluppato in misura direttamente proporzionale alla fascia di presenza ordinaria effettiva, alla valutazione della prestazione dell'anno 2023, all'area (ex categoria) di inquadramento e al grado di coinvolgimento, fermi restando i requisiti di accesso per i premi collegati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività ordinaria, previsti dalla vigente metodologia di valutazione, nonché dal CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue s.m.i, ovvero:

- presenza ordinaria effettiva in servizio pari almeno a 600 ore (per i contratti a part time e per il personale in comando/assegnazione temporanea/convenzione presso il nostro ente, il cui rapporto di lavoro è stato attivato o cessato in corso d'anno, il limite di 600 ore è proporzionato alla percentuale di tempo lavorato, ferma restando, per i dipendenti in comando/assegnazione temporanea/convenzione, la presenza in servizio per almeno due mesi nell'anno solare);
- valutazione della prestazione pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile (almeno 70 punti);
- assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento del progetto;
- per il solo personale a tempo determinato: almeno 1600 ore di presenza effettiva ordinaria nel biennio precedente. Tale requisito non è richiesto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro e per il personale in comando/convenzione presso il nostro ente.

I predetti progetti da incentivare verranno individuati dal Segretario Generale/Direttore Generale e/o dal Dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, in relazione alla normativa in essere, alla rilevanza degli stessi nell'ambito degli obiettivi del programma di mandato, agli obiettivi operativi o gestionali o all'attività ordinaria, all'impatto che il progetto ha sull'organizzazione, sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'Ente. La scelta dovrà essere comunicata anche alle rappresentanze sindacali. Le risorse destinate a compensare i dipendenti impegnati in tali progetti sono previste distintamente nella tabella "B" alla voce "premi correlati alla performance e nello specifico incentivo di produttività obiettivo annuale".

16. Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo delle risorse decentrate del personale dipendente di cui all'ex art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21/5/2018 confluite fra le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. a), sono state quantificate in via previsionale in Euro 575.775,01 e risultano suddivise come segue: Euro 16.351,51 per incentivi ISTAT – Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche, Euro 52.080,27 per incentivo ISTAT – Censimento permanente della popolazione, Euro 34.000,00 per compensi avvocatura art. 27 CCNL 14/9/2000 per sentenze favorevoli in cui il giudice ha compensato le spese, oltre ad Euro 90.189,19 per compensi avvocatura art. 27 CCNL 14/9/2000 per sentenze favorevoli in cui il giudice ha condannato la controparte al pagamento delle spese (soccombenza), Euro 374.998,17 per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, Euro 8.155,87 per l'incentivo alla progettazione di cui al D.Lgs. n. 163/2006, mentre risultano ancora da quantificare gli incentivi per soccombenza tributi (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), gli incentivi anti-evasione IMU-TARI Art. 1 comma 1091 L. n.145/2018 nonché gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023. I predetti incentivi saranno liquidati secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate e ai regolamenti in corso di adozione. Eventuali scostamenti (ossia gli incrementi di alcune poste) che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, non comporteranno una modifica del presente contratto, in quanto trattasi di risorse che hanno una destinazione vincolata ai sensi dell'articolo 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16/11/2022 e, come tali, verranno corrisposte ai beneficiari in base alle relative discipline, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di contenimento delle spese di personale. Tali risorse sono integrate con le somme di cui al precedente comma 4).

17. Le parti danno atto che le somme costituite nella tabella "A" risultano rispettose del principio di contenimento delle risorse dei fondi per il salario accessorio del personale, dettato all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75. Tale norma prevede che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate 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". Come si evince dalla tabella "allegato C" allegata al fondo del salario accessorio dell'anno 2023 costituito con D.G. n. 311/2023 la somma dei fondi del salario accessorio del personale dipendente, titolare di incarico di elevata qualificazione ex posizione organizzativa e dirigenziale/Segretario Generale, al netto delle risorse non soggette a limite, nonché del fondo per lo straordinario, non è superiore alla somma complessiva dei predetti fondi dell'anno 2016 in ossequio a quanto stabilito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie, n. 17/2019, dalla Corte dei Conti Sezione di controllo per la regione Toscana n. 27/2019, dalla Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28 giugno 2021 e n. 25 del 10 giugno 2022. Le parti danno atto che risulta

rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa ha destinato la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance. Risulta anche rispettato il disposto di cui all'articolo 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 che stabilisce che la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili (al netto degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge) ai trattamenti economici riferiti ai premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, ai compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/9/2000, all'indennità di turno, all'indennità di reperibilità, alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018, all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84, all'indennità di funzione di cui all'art. 97 ed all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del medesimo CCNL, e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

18. L'incentivo di produttività a favore dei messi notificatori di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000 indicato in tabella B è quantificato in via previsionale e solo con la definizione degli incassi dell'anno di riferimento sarà quantificato l'ammontare preciso e ridefinito il fondo dell'anno 2023. La liquidazione avverrà in base ai criteri e principi stabiliti nel CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni.

19. In deroga a quanto previsto dall'articolo 18 comma 1 del CCDI normativo 22 settembre 2023 e sue s.m.i., limitatamente all'anno 2023, il limite massimo individuale di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari Dipartimentali), e per i dipendenti che svolgono le funzioni di autista per i predetti organi è elevato a 230 ore.

20. Le somme di parte stabile non utilizzate nell'esercizio finanziario 2023 sono conservate e portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, secondo il disposto dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2023.

21. Le parti danno atto che le somme costituite nella tabella "A" potranno subire modifiche in relazione alle effettive condizioni di costituzione e che tali modifiche saranno portate a conoscenza delle rappresentanze sindacali. Le eventuali modifiche della costituzione del fondo che non sono collegate ad una destinazione vincolata avranno effetto esclusivamente sulla quota relativa ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dipendente. Le economie del fondo stabile dell'anno 2022 di cui all'art. 80 comma 1 (ultimo periodo) del CCNL 16/11/2022, certificate dal Collegio dei Revisori in Euro 167.424,54, integrano le risorse variabili dell'anno 2023 e sono destinate per euro 60.000,00 all'indennità di turno del corpo di P.L. di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022 (comprensiva dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) - quota che

verrà utilizzata successivamente a quella indicata sulla parte stabile del fondo, nonché ai residui che si genereranno sugli stanziamenti specificamente destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, dell'indennità di servizio esterno e dell'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale. La restante quota (comprensiva delle eventuali economie che si genereranno sulla quota di euro 60.000,00 destinata al turno del corpo di P.L.) sarà destinata ai premi correlati alla performance e quindi all'incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dipendente.

22. Le parti danno atto che eventuali economie che si dovessero verificare in sede di liquidazione degli istituti finanziati con risorse variabili (che non hanno una destinazione vincolata) andranno ad incrementare il fondo dei premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente dell'anno 2023 (premi correlati alla performance individuale e organizzativa).

Nella tabella "B" allegata, la voce "Premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente" è comprensiva della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022. Tale maggiorazione verrà quantificata e liquidata in base a quanto stabilito dall'art. 3 comma 13 del CCDI 22/09/2023 e sue s.m.i. e dalla metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con D.G. n. 308/2023.

23. Gli eventuali incentivi anti-evasione IMU-TARI di cui all'art. 1 co. 1091 della L. n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) che saranno stanziati per l'anno 2023 saranno liquidati al gruppo di lavoro coinvolto in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 431 del 30 dicembre 2019 e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 322 del 6 settembre 2022. Il precitato incentivo soggiace ai limiti e vincoli di cui all'art. 3 comma 17 del CCDI 22/09/2023 (e sue successive modifiche ed integrazioni) e all'art. 8 comma 5 del medesimo CCDI.

Gli eventuali incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 che saranno stanziati per l'anno 2023 saranno liquidati al gruppo di lavoro coinvolto in base a quanto stabilito dall'articolo 8 del CCDI normativo 22/9/2023 e allo specifico regolamento in corso di adozione e soggiacerà ai limiti e vincoli di cui all'art. 3 comma 17 del CCDI 22/09/2023 (e sue successive modifiche ed integrazioni).

24. Il presente contratto decentrato integrativo, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio aventi carattere di certezza e continuità finanziati con la parte stabile del fondo, è valido e quindi produrrà i suoi effetti fino alla sottoscrizione del prossimo CCDI che ne definirà, per l'anno di riferimento, i nuovi importi.

Le parti danno atto inoltre che la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno 2023, se necessario, sarà adeguata ai sensi dell'art. 33 co.2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è

adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 co.2 del D.L. n. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018". Pertanto, nel caso di adeguamento, si provvederà all'aggiornamento del fondo senza la necessità di riaprire la contrattazione decentrata integrativa annuale. Le eventuali modifiche della costituzione del fondo che non sono collegate ad una destinazione vincolata saranno destinate ai premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente e comunque la nuova destinazione sarà indicata nel provvedimento gestionale che ridefinisce il fondo del salario accessorio dell'anno 2023. Allo stesso modo, eventuali integrazioni del fondo degli incaricati di elevata qualificazione/posizioni organizzative andranno ad incrementare la quota destinata alla retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2023 come indicato sull'atto di integrazione del fondo.

Di tali provvedimenti sarà data informazione alla delegazione trattante di parte sindacale.

25. Relativamente al trattamento accessorio del personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D), titolare di incarico di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa) di cui all'art. 16 del CCNL 16/11/2022, e nello specifico la retribuzione di posizione e di risultato, si precisa che anche per l'anno 2023, come definito nel CCDI per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione sottoscritto in data 16 marzo 2023, alla retribuzione di posizione è destinato l'85% del fondo di cui all'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022 costituito con D.G. n. 311/2023, nonché dell'integrazione del fondo di cui all'art. 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022 operato ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettera u) del medesimo CCNL disciplinata all'art. 1 comma 28 del presente accordo. Ne consegue che alla retribuzione di risultato è assegnata la quota del 15% del fondo consolidato oltre all'integrazione di cui all'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL 16/11/2022 (nella quota del 15% della retribuzione di posizione necessaria a finanziare gli incarichi di E.Q. in essere nell'anno 2023, non già finanziata con la quota consolidata di cui all'allegato B della D.G. 311/2023), a cui andranno ad aggiungersi la quota riferita all'eventuale adeguamento del fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nonché le risorse di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 che, ai sensi della nota ARAN prot. 1832 del 24/2/2023, possono essere destinate solamente alla retribuzione di risultato. Ai sensi del parere ARAN CFL123 si stabilisce che eventuali economie che si dovessero verificare sulla quota della retribuzione di posizione dell'anno 2023, ad eccezione della quota riferita all'integrazione operata ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) CCNL 16/11/2023, saranno

destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del medesimo personale e saranno liquidate col sistema stabilito dal CCDI 16 marzo 2023.

26. In aggiunta a quanto stabilito dall'art. 30 comma 4 del CCDI normativo 22 settembre 2023 ove viene stabilito che:

“... gli stanziamenti destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale vengono complessivamente ed unitariamente destinati agli operatori del Corpo della Polizia locale.

Pertanto, eventuali economie che si dovessero verificare rispetto a ciascuno degli stanziamenti specificamente destinati al finanziamento di taluna delle predette indennità potranno essere utilizzate per compensare l'eventuale costo eccedente delle altre.”,

le parti convengono che, laddove i medesimi stanziamenti specificamente destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale producessero nondimeno economie, queste dovranno essere prioritariamente utilizzate per finanziare l'indennità di turno del personale della Polizia locale, ove le risorse appositamente stanziare nella parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa e destinate all'indennità di turno della Polizia locale non risultassero sufficienti.

Infine, nel caso in cui anche dopo l'applicazione del periodo precedente, gli stanziamenti destinati dalla contrattazione decentrata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, all'indennità di servizio esterno ed all'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale presentassero ancora delle economie, queste andranno ad incrementare il budget dei compensi relativi alla performance (incentivo al merito ed alla produttività ordinario) del Corpo della Polizia locale e saranno ripartite fra il personale del Corpo in base a quanto stabilito dal Comandante attraverso apposita relazione, nella quale dovranno essere formalizzati gli importi spettanti a ciascun operatore, tenendo conto dell'apporto quali-quantitativo fornito dal personale, con particolare riferimento all'attività prestata all'esterno.

Riassumendo, l'indennità di turno corpo P.L. art. 30 del CCNL16/11/2022 (comprensiva dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) dell'anno 2023 verrà finanziata col seguente ordine di priorità:

- 1) somma stanziata sulla parte stabile del fondo pari a euro 380.000,00;
- 2) eventuali economie sulla quota destinata al finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, dell'indennità di servizio esterno e dell'indennità di funzione per il personale del Corpo della Polizia locale (pari a complessivi euro 260.000,00);
- 3) somma stanziata sulla parte variabile del fondo pari a euro 60.000,00. Tale quota sarà finanziata con le risorse variabili di cui all'art. 80 c. 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022

(risorse stabili anno 2022 non spese). Nell'ipotesi in cui tali risorse non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata ad integrare i premi collegati alla performance di tutto il personale dipendente (c.d. produttività ordinaria) dell'anno 2023.

27. Nella tabella "B" allegata è stata inserita una voce denominata "somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2023 accantonamento (D.D. 624 del 13/3/2023)" assegnandole Euro 17.379,06. Nello specifico, con determinazione dirigenziale n. 624/2023 si è ritenuto necessario quantificare e accantonare prudenzialmente, nell'ambito del fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente di cui all'art. 79 comma 1 del CCNL 16/11/2022, le risorse economiche necessarie al finanziamento delle progressioni economiche conseguite dai dipendenti provenienti dal Comune di Coriano e acquisite presso il precitato ente antecedentemente alla sentenza della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427/2020, in attesa dell'esito del giudizio avanti la Suprema Corte di Cassazione, promosso dagli stessi dipendenti. Si precisa che tali somme pari ad Euro 17.379,06, accantonate prudenzialmente, potranno essere liquidate ai beneficiari unicamente nell'eventualità che il giudizio pendente avanti la Suprema Corte di Cassazione si concluda con esito favorevole ai dipendenti stessi. Nell'eventualità che la Cassazione respingesse il ricorso presentato dagli ex dipendenti del Comune di Coriano e confermasse le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro 29 ottobre 2020, nn. 427 e 432, le somme accantonate saranno da considerare fra quelle di cui all'art. 80, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 16/11/2022, con la conseguenza che tali somme andranno ad incrementare il fondo del salario accessorio del personale dipendente, parte variabile dell'anno in cui l'Ente verrà a conoscenza dell'esito del giudizio o in quello successivo.

28. Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022, stabiliscono di incrementare il fondo delle risorse di cui all'articolo 17 c. 6 del CCNL 16/11/2022 dell'anno 2023, in via prudenziale di euro 6.500,00 per finanziare la retribuzione di posizione e di risultato (limitatamente alla quota pari al 15%) di tutti gli incarichi di Elevata qualificazione/posizione organizzativa in essere nell'anno 2023 che non risultano già finanziati con le risorse quantificate nell'allegato B della D.G. 311/2023. L'eventuale quota di tali somme non spese integreranno il fondo del personale dipendente dell'anno 2023 ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022. Tale incremento del fondo degli incaricati di elevata qualificazione/posizioni organizzative, in analogia con quanto già disposto per il 2021 e per il 2022, varrà solo per l'anno 2023. Per il 2024, se si vorrà conservare tale incremento del fondo a favore delle elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative) si dovrà nuovamente contrattare l'istituto.

29. Qualora le risorse della parte stabile destinate all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 21/5/2018, all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 22/5/2018 per il personale del corpo di Polizia Locale e all'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 21/5/2018, non fossero sufficienti a coprire l'intero fabbisogno annuale, si attingerà dalla voce delle risorse variabili destinate a tale finalità e quantificate in euro 5.000,00. Tale quota sarà finanziata con le risorse di cui all'articolo all'art. 80 c. 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 (risorse stabili anno 2022 non spese). Nell'ipotesi in cui tali risorse non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata ai premi collegati alla performance c.d. incentivo di produttività dell'anno 2023 di tutto il personale, fermo restando quanto stabilito al comma 26.

Delegazione trattante di parte datoriale

Il presidente: F.to Segretario Generale Diodorina Valerino

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U. F.to Luisè L.

R.S.U. F.to Del Bianco R.

R.S.U. F.to Scipioni R.

R.S.U. F.to Rosetti F.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Vitali C.

R.S.U. F.to Villani A.

R.S.U. F.to Ricciato L.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

UIL F.P.L. F.to Bianchi A.

C.S.A. F.to Scipioni R.

Costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI - ANNO 2023

| Rif./Capitoli | DESCRIZIONE | 2016 | 2023 |
|---|---|---------------------|---------------------------------|
| | Risorse stabili: (art. 79 commi 1 e 1 bis CCNL 16/11/2022) | | |
| | UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART.31 CO 2 CCNL 2002-05) | 2.659.729,05 | |
| | INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 COMMI 1,2,7) | 340.622,30 | |
| | INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. COMMI 1,4,5 PARTE FISSA) | 183.263,84 | |
| | INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. COMMI 2,5,6,7 PARTE FISSA) | 219.038,00 | |
| | RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) | 73.635,17 | |
| | INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15 CO 5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) | 532.787,00 | |
| | RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE | -193.559,56 | |
| art.79 co. 1 lett. a) cap.33610/5 | INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 14 CO 1 CCNL 1998-2001 (ART. 67 CO.2 lett. g) CCNL 21/05/2018) | 3.969,00 | (imp. Su cap. fondo straordin.) |
| | FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (DESTINAZIONE FONDO 2017) | -410.215,94 | |
| art.79 co. 1 lett. a) | UNICO IMPORTO CONSOLIDATO GIA' ART. 67 CO.1 CCNL 21/05/2018 (di cui € 3.969 su cap. 33610/5 straord) | | 3.409.268,86 |
| art.79 co. 1 lett. a) | Euro 83,20 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2015 (1113 unità t.i. e 84 unità t.d. - nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2019 (già art. 67 co.2 lett. a) CCNL 21/05/2018) | | 99.590,40 |
| art.79 co. 1 lett. a) | INCREMENTI PEO dal 2019 già ART.67 CO.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18) | | 97.333,34 |
| art.79 co. 1 lett. a) | RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO al 2022 - già ART.67 CO. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018 (EX ART. 4 CO 2 CCNL 2000-01) | 546.226,62 | 665.307,25 |
| art.79 co. 1 lett. a) | Risorse riassorbite ai sensi art.2 co.3 DLgs 165/2001 (già art. 67 co.2 lett. d) CCNL 21/05/2018) | | 0,00 |
| art.79 co. 1 lett. a) | Importi per personale trasferito in processi associativi-delega-trasferimento funzioni (già art.67 co.2 lett. e) CCNL 21/05/2018) | | 0,00 |
| art.79 co. 1 lett. a) | già art. 67 CO. 2 lett. f) ccnl 21/5/2018 - solo Regioni | | 0,00 |
| art.79 co. 1 lett. b) | Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (1101 unità t.i. e 74 unità t.d.=1.175) (nota ARAN CFL 174 del 20/11/2022) dal 2023 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022) | | 99.287,50 |
| art.79 co. 1 lett. c) | Incremento dotazione organica (già art. 67 co.2 lett. h) CCNL 21/05/2018) | | 0,00 |
| art.79 co. 1 lett. d) | Diff. Increm.a regime per Cat/Peo al 1/1/2021 (art. 79 co. 1 let d) ccnl 16/11/2022) dal 2023. Fuori dal tetto ex art.79 co.6 | | 108.711,59 |
| art.79 co 1 bis | Diff. Tra B3 accesso e B1 e tra D3 accesso e D1 per inquad. In nuove aree dal 1/4/2023 (art. 79 co 1 bis ccnl 16/11/2022) (nota ARAN CFL 175 6/12/2022) fuori dal tetto ex art.79 co.6 ccnl 16/11/2022 | | 98.801,60 |
| | TOTALE RISORSE STABILI | 3.955.495,48 | 4.578.300,54 |
| | RIDUZIONE ART.9 CO.2 BIS DL.78/2010 MODIFICATO ART.1 CO.456 L.147/2013-CERTIFICATO REVISORI 3/9/2015 - consolidamento decurtazione (62.803,62 riconduz. F.do 2020+242.894,07 riduz. N.dip) | -305.697,69 | -305.697,69 |
| A) | TOTALE RISORSE STABILI CON RIDUZIONE | 3.649.797,79 | 4.272.602,85 |
| di cui RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO previsto dall'art. 23 co.2 D.Lgs.75/2017 (come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 2016-2018 del 21/05/18 e DeliberaSezioneAutonomie 19/2018) e da art. 79 co. 6 CCNL 2019-2021 del 16/11/2022 | | | |
| Dich. Cong. N. 5 CCNL 21/5/2018 | Euro 83,20 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2015 (1113 unità t.i. e 84 unità t.d. - nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2019 (art. 67 co.2 lett. a) CCNL 21/05/2018) fuori dal tetto come da Dich. Congiunta n.5 CCNL 21/05/18) | | -99.590,40 |
| Dich. Cong. N. 5 CCNL 21/5/2019 | INCREMENTI PEO dal 2019 ART.67 CO.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18) | | -97.333,34 |
| art.79 co. 6 | Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (1101 unità t.i. e 74 unità t.d.=1.175) (nota ARAN CFL 174 del 20/11/2022) - dal 2023 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022) fuori dal tetto ai sensi art. 79 co. 6 | | -99.287,50 |
| art.79 co. 6 | Diff. Increm.a regime per Cat/Peo al 1/1/2021 (art. 79 co. 1 let d) ccnl 16/11/2022) dal 2023. Fuori dal tetto ex art.79 co.6 | | -108.711,59 |
| art.79 co. 6 | Diff. Tra B3 accesso e B1 e tra D3 accesso e D1 per inquad. In nuove aree dal 1/4/2023 (art. 79 co 1 bis ccnl 16/11/2022) (nota ARAN CFL 175 6/12/2022) fuori dal tetto ex art.79 co.6 ccnl 16/11/2022 | | -98.801,60 |
| B) | TOTALE RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO | 0,00 | -503.724,43 |
| C = A - B | TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 | 3.649.797,79 | 3.768.878,42 |
| | Risorse variabili SOGGETTE AL TETTO: (art. 79 comma 2 CCNL 16/11/2022) | | |
| | Rec.Evas.Tributi (DIgs446/97-art.59,co1-lett.p)CorteConti s.u 51/2011_circ.Rgs16/2012 | 41.434,00 | 0,00 |
| art.79 co. 2 lett. a) | 1-Compenso avvocati ex art.27 CCNL 14/9/2000 finanziati dall'ente (già art. 67 co. 3 lett. c) ccnl 21/5/2018-già art. 15 co.1 let. k) ccnl 1/4/1999) (ex Tit. VI R.D. 1578/1933-Art.9 co. 6 L.114/2014) | 17.622,75 | 34.000,00 |
| art.79 co. 2 lett. a) | 2-Importi una tantum frazioni RIA mens.residue ratei cessazioni 2022 (già art.67 co.3 lett. d) CCNL 21/05/2018 | | 2.441,45 |
| art.79 co. 2 lett. a) | 3-Incentivo messi notificatori art. 54 CCNL 14/9/2000 (già art.67 co.3 lett. f) ccnl 21/5/2018 Cap.33540/12-14 | 2.000,00 | 2.000,00 |
| art.79 co. 2 lett. a) | già art.67 co.3 lett. g) - solo case da gioco | | 0,00 |
| art.79 co. 2 lett. a) | per trasferimenti personale/funzioni ex art. 67 comma 2 lett. e) (già art.67 co.3 lett. k) | | 0,00 |
| art.79 co. 2 lett. b) | 4-1,2% monte salari 1997 già art.67 co. 3 lett. h ccnl 21/5/2018) (già art. 15 comma 2) | 294.774,00 | 294.774,00 |
| art.79 co. 2 lett. c) | 5-obiettivi piano performance già art.67 co. 3 lett. i) (già art. 15 comma 5 prec. ccnl) | 458.849,90 | 404.657,37 |
| art.79 co. 2 lett. c) | 6-Progetto SUN DG 61/2020 (già art.67 co.5 lett. b) e DG 2022/517 cap. 33650/12 | 63.120,00 | 80.000,00 |
| art.79 co. 2 lett. c) | Progetto Servizi repressione abusivismo-giocatori-prostituzione (art.67 co.5 lett. b) | 50.000,00 | 0,00 |
| D) | TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO art.23 co.2 DLgs 75/2017 | 927.800,65 | 817.872,82 |
| E) | Riduzioni in relazione al personale in servizio L.208/2015 art. 1 co. 236 | -30.924,45 | |
| F = D - E | TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO CON RIDUZIONE | 896.876,20 | 817.872,82 |
| | Rideterminazione RISORSE variabili soggette al limite anno 2016 (incentivo avvocatura spese compensate a seguito di cessazione dirigenti) e trasposizione somme da fondo dirigenti a fondo dipendenti | | |
| | TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (anno 2016 definito con DD 328/2017) | 896.876,20 | |
| F1) | RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2020 -1 dir.avv. + 1dip.avv) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020 | 15.000,83 | 57.700,00 |
| F2) | RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2021 -1 dir.avv.) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020 | 288,50 | |
| F3) | RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2022 0 dir.avv.) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020 | 24.787,92 | |

| | | | |
|---------------------------------|---|---------------------|---------------------|
| G = F+F1+F2+F3 | TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (variabili e limite 2016 rideterminato nel 2020, 2021 e 2022 come sopra) | 936.953,45 | 817.872,82 |
| H = C + G | TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (con limite 2016 rideterminato per incentivo avvocatura come sopra) | 4.586.751,24 | 4.586.751,24 |
| | Risorse variabili NON SOGGETTE AL TETTO: (art. 79 commi 2 e 3 CCNL16/11/2022) | | |
| art.79 co. 2 lett. a) | Risorse derivanti da applic. Art. 43 L. 449/97 c.d. sponsorizzazioni, accordi di collab. c/terzi (già art.67 co.3 lett. a)) | | |
| | 7-Risorse art.43 Legge 449/97 (Rimini HOLDING DD.1339/2022 5.451,01+1.785,99+[370,34+92,99 irap]) | 7.033,79 | 5.451,05 |
| | 8-Risorse art.43 Legge 449/97 (Provincia di Rimini DD.1236/2022) | | 0,00 |
| | 9-Risorse art.43 L. 449/97 (Incentivo collaudo opere urbanizzazione in relazione all'entrata cap. 11000/E) | | 0,00 |
| art.79 co. 2 lett. a) | Piani di razionalizzazione DL 98/2011 (già art.67 co.3 lett. b) ccnl 21/5/2018 | | 0,00 |
| art.79 co. 2 lett. a) | incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (già art. 67 co. 3 lett. c) ccnl 21/5/2018: | | |
| | 10-Competenze professionali avvocati-incentivo avvocatura art. 9 co. 3 L.114/2014 per cause vinte con recupero spese legali (soccumbenza) (in relazione all'entrata Cap. 11500/E) | 22.521,00 | 90.189,19 |
| | 11-Incentivi anti-evasione IMU-TARI co.1091 L. 145/2018-Legge di Bilancio 2019 | | |
| | 12-Incentivo Funzioni Tecniche art.113 DLgs. 50/2016 | 118.436,63 | 374.998,17 |
| | 13-Incentivo Progettazione art.93 DLgs. 163/2006 abrogato dal DLgs 50/2016 - competenze anno 2013 | | 8.155,87 |
| | 14-Incentivo condono L.326/2003 (in relazione all'entrata - DG. /2020) cap. 39450 | | 0,00 |
| | 15-Legge 546/1992 e s.m.i. (tributi-onorari difensori dell'ente in relazione al Cap 9080/E) Rec. Evasione Trib. | | |
| | 16-Legge 546/1992 e s.m.i. (u.o. tributo-onorari difensori dell'ente in relazione al cap. 9160/E) Inc.Soccumb.Trib. | 14.720,73 | |
| | 17-Incentivo ISTAT - Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche Cap. 13320/1-4 (cap. 10760/E) + Cap. 13325/1-4 contributo parziale per spesa per rilevazione prezzi | | 16.351,51 |
| | 18-incentivo ISTAT - Censimento permanente della popolazione Cap. 39050/1-4 (cap. 13670/E) | | 52.080,27 |
| art.79 co. 2 lett. d) | 19-Economie straordinario anno precedente (già art.67 co. 3 lett. e) ccnl 21/5/2018) cap. vari art. 5/1005 | | 25.439,00 |
| art.80 co.1 | 20-Economie risorse stabili anno precedente certificate (art.80 co.1, ultimo periodo ccnl 16/11/2022) | 248.366,17 | 167.424,54 |
| art.79 co. 3 | 21-incremento variabili art. 79 co.2 let c) a carico bil. 0,22% m.s. 2018 (art. 79 co. 3) quota dip - anno 2023 | | 46.724,75 |
| art.79 co. 3 e 5 anno 2022 | 22-incremento variabili art. 79 co.2 let c) a carico bil. 0,22% m.s. 2018 (art. 79 co. 3) quota dip - anno 2022 portato su fondo 2023 ex art. 79 co. 5 | | 46.724,75 |
| art.79 co. 1 lett. b) anno 2021 | 23-incremento Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022) anno 2021 da portare su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 co. 5 | | 99.287,50 |
| art.79 co. 1 lett. b) anno 2022 | 24-incremento Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022) anno 2022 da portare su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 co. 5 | | 99.287,50 |
| | I) TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE | 411.078,32 | 1.032.114,10 |
| (A+G+I) | TOTALE FONDO ANNO 2023 previsione (stabili+variabili soggette al limite+variabili non soggette al limite) | 4.997.829,56 | 6.122.589,77 |
| | Così ripartito: | | |
| =A | TOTALE RISORSE STABILI | 3.649.797,79 | 4.272.602,85 |
| cap. 33610/12? | di cui accantonamento PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2022 (DD 438 del 07/03/2022) | | 17.379,06 |
| (G + I) | TOTALE RISORSE VARIABILI | 1.348.031,77 | 1.849.986,92 |
| | TOTALE FONDO ANNO 2023 | 4.997.829,56 | 6.122.589,77 |
| | Contributi c/ente su Risorse stabili | | |
| 33610/9 | CONTRIBUTI C/ENTE SU RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (26,12%) | 1.056,97 | 1.036,70 |
| vari /14 | CONTRIBUTI C/ENTE SU RISORSE STABILI (27,68%) | 1.122.713,18 | 1.181.557,87 |
| | Contributi su risorse stabili | 1.123.770,15 | 1.182.594,57 |
| vari/14 | di cui accantonamento oneri su PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2022 (DD 438 del 07/03/2022) | | 4.782,15 |
| | Contributi c/ente su Risorse variabili | | |
| cap. 3040/4 | 1-Contributi su Comp.Avvocatura (c/ente 24,2545%) soggette al limite | 9.919,12 | 8.237,96 |
| vari /14 | 2-4-5-CONTRIBUTI CARICO ENTE su Ris. Variabili soggette al limite (su cap./12) x 24,80% (CPDEL+1% INAL) | 205.265,77 | 182.952,10 |
| 33540/14 | 3-contributi su Incentivo messi notificatori art. 54 CCNL 14/9/2000 (art.67 co.3 lett. f) | | 490,00 |
| 33650/14 | 6-contributi Progetto SUN DG 61/2020 (già art.67 co.5 lett. b) e DG 2022/517 cap. 33650/12 | | 19.688,00 |
| 33555/4 | 7-Contributi Rimini HOLDING DD.1339/2022 5.451,01+1.785,99+[370,34+92,99 irap]) | 1.708,12 | 1.322,66 |
| 15150/4 | 8-Contributi Provincia di Rimini DD.1236/2022 (203,54+50,90) | | 0 |
| 33585/4-33586/4 | 9-Contributi su Incentivo collaudo opere urbanizzazione - in relazione all'entrata cap. 11000/E | | 0,00 |
| cap.10660/4-10670/4 | 10-contributi incentivo avvocatura art. 9 co. 3 L.114/2014 per cause vinte con recupero spese legali (soccumbenza) (in relazione all'entrata Cap. 11500/E) 24,2545% | 9.919,12 | 22.144,73 |
| 4700/4 | 11-Contributi su Incentivi anti-evasione IMU-TARI co.1091 L. 145/2018-Legge di Bilancio 2019 | | |
| vari | 12-Contributi su Incentivi Funzioni Tecniche art.113 DLgs. 50/2016 (23,80+2,50)=26,30% | 31.563,37 | 98.617,55 |
| vari | 13-Contributi su Incentivi Progettazione art. 93 DLgs. 163/2006 abrogato - prog. 2013 (23,80+2,50)=26,30% | | 2.144,99 |
| 39450/4 | 14-Contributi su Inc. Condono L.326/2003 (24,80%) | | 0,00 |
| cap.4430/4 | 15-Contributi su Rec.Evasione Tributi (24,406%) | 10.112,39 | |
| cap.4470/4 | 16-Contributi su Inc. Soccumbenza Tributi (24,406%) | 3.593,33 | |
| 13320/4-13325/4 | 17-Contributi su Inc. ISTAT - Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche (24,3807%) | | 4.194,70 |
| 39050/4 | 18-Contributi su Inc. ISTAT - Censimento permanente della popolazione (24,80%) | | 12.759,67 |
| vari /1009 | 19-contrib. su Economie straordinario anno prec. (già art.67 co. 3 lett. e) ccnl 21/5/2018) cap. vari art. 9/1009 | 99.528,24 | 15.251,24 |
| vari /14-1014 | 20-contributi su Economie risorse stabili anno precedente certificate (art.80 co.1, ultimo periodo ccnl 16/11/2022) | | 126.322,14 |
| art.79 co. 3 | 21-contrib. Su increm. variabili art. 79 co.2 let c) a carico bil. 0,22% m.s. 2018 (art. 79 co. 3) quota dip - anno 2023 | | 11.120,50 |
| art.79 co. 3 e 5 anno 2022 | 22-incremento variabili art. 79 co.2 let c) a carico bil. 0,22% m.s. 2018 (art. 79 co. 3) quota dip - anno 2022 portato su fondo 2023 ex art. 79 co. 5 | | 11.120,50 |
| art.79 co. 1 lett. b) anno 2021 | 23-incremento Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022) anno 2021 da portare su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 co. 5 | | 23.630,43 |
| art.79 co. 1 lett. b) anno 2022 | 24-incremento Euro 84,50 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2018 (art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022) anno 2022 da portare su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 co. 5 | | 23.630,43 |
| | Contributi su risorse variabili | 371.609,46 | 563.627,60 |
| | TOTALE CONTRIBUTI A CARICO ENTE | 1.495.379,61 | 1.746.222,17 |

| | | |
|--|---------------------|---------------------|
| TOTALE FONDO (competenze+contributi) | 6.493.209,17 | 7.868.811,94 |
| di cui: | | |
| TOTALE RISORSE STABILI (competenze +contrib.) | 4.773.567,94 | 5.455.197,42 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 1.719.641,23 | 2.413.614,52 |
| Dimostrazione rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 = fondi 2016 | 2016 ridet. | 2023 |
| fondo salario accessorio dipendenti | 4.586.751,24 | 4.586.751,24 |
| fondo posizioni organizzative/elevate Qualificazioni | 410.215,94 | 410.215,94 |
| fondo dirigenti | 826.258,00 | 824.357,89 |
| fondo Segretario generale | 61.390,45 | 63.290,56 |
| parziale Verifica rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 | 5.884.615,63 | 5.884.615,63 |
| Fondo straordinario | 302.345,00 | 302.345,00 |
| Verifica rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 complessiva | 6.186.960,63 | 6.186.960,63 |

| destinazione risorse decentrate anno 2023-fondo personale dipendente art. 80 CCNL 16/11/2022 | | |
|---|---------------------|---------------------|
| istituti contrattuali finanziati con risorse stabili | destinate 2023 | costituite 2023 |
| indennità di comparto 2004 art. 33 CCNL 2004 (dip. ruolo e non ruolo) (utilizzo vincolato) | 620.000,00 | |
| indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000 | 61.000,00 | |
| indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001 | 63.000,00 | |
| indennità direzione staff | 13.500,00 | |
| somme per applicazione nuovo sistema di classificazione professionale - art. 79 comma 1-bis CCNL 16/11/2022 (quota consolidata dall'anno 2024) | 132.852,72 | |
| progressioni economiche all'interno delle aree: somma necessaria per finanziare le progressioni economiche attribuite fino al 1/1/2022 al personale in servizio nell'anno 2023 comprensiva degli incrementi a regime in base al nuovo CCNL 16/11/2022 (utilizzo vincolato) | 2.284.551,07 | |
| somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2023 accantonamento (D.D.624/2023) | 17.379,06 | |
| progressioni economiche all'interno delle aree: nuove progressioni con decorrenza 1/1/2023-ammontare complessivo dei differenziali stipendiali | 180.000,00 | |
| indennità turno corpo P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) | 380.000,00 | |
| indennità turno altri servizi diversi dalla P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) | 84.000,00 | |
| indennità reperibilità art. 24 CCNL 21/5/2018 | 20.000,00 | |
| indennità di servizio esterno art. 100 CCNL -16/11/2022 | 222.000,00 | |
| indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022 | 24.000,00 | |
| indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 CCNL 16/11/2022 (per attività comportanti condizioni di disagio) del personale del Settore Polizia Locale | 14.000,00 | |
| indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 CCNL 16/11/2022 - per attività comportanti condizioni di disagio del personale (con esclusione del personale della P.L.) | 13.820,00 | |
| indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 CCNL 16/11/2022- per attività comportanti rischio | 30.000,00 | |
| indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 CCNL 16/11/2022 - per attività comportanti maneggio valori | 8.000,00 | |
| indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 | 98.000,00 | |
| compensi al personale della P.L. disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017 | 0,00 | |
| inquadramento contrattuale area vigilanza (le somme pari a Euro 11.180,00 sono già state eliminate in sede di costituzione delle risorse decentrate) | 0,00 | |
| inquadramento contrattuale 1^ e 2^ q.f. | 0,00 | |
| trasferimento somme sul fondo posizioni organizzative di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL 16/11/2022 (ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) CCNL 16/11/2022 | 6.500,00 | |
| totale risorse decentrate stabili destinate/costituite | 4.272.602,85 | 4.272.602,85 |
| istituti contrattuali finanziati con risorse variabili | destinate 2023 | costituite 2023 |
| incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018 per rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche | 16.351,51 | |
| incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018-Censimento permanente della popolazione | 52.080,27 | |
| incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 (*) | | |
| incentivo per la progettazione e l'innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006 | 8.155,87 | |
| incentivo per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016 | 374.998,17 | |
| incentivi alle funzioni tecniche art. 45 del D.Lgs. 36/2023 (da quantificare) (*) | | |
| incentivo avvocatura (Euro 34.000,00 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 a carico del bilancio dell'ente in quanto il giudice ha compensato le spese + Euro 90.189,19 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 rimborsati dalla parte soccombente) | 124.189,19 | |
| Incentivo soccombenza tributi (D.Lgs. 546/1992 art. 15) (*) | | |
| incentivo notificazione atti art. 54 CCNL 14/9/2000 | 2.000,00 | |
| incentivo personale educatore insegnante | 0,00 | |
| premi correlati alla performance e nello specifico incentivo di produttività obiettivo annuale | 60.000,00 | |
| incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. 2023 finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del C.d.S. (progetto istituito con D.G. 52/2013 e da ultimo prorogato con 517/2022 | 80.000,00 | |
| indennità turno corpo P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) - quota che verrà utilizzata successivamente alle disponibilità della parte stabile del fondo ed alle eventuali economie delle poste stabili del fondo destinate ad indennità di servizio esterno, funzione e condizioni di lavoro della PL | 60.000,00 | |
| indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022, indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022, indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84 CCNL 16/11/2022 (per attività comportanti disagio) del personale del Settore Polizia Locale - quota che verrà utilizzata successivamente a quelle indicate sulla parte stabile del fondo | 5.000,00 | |
| premi correlati alla performance - cd. incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente (tempo indeterminato, determinato, distacco sindacale art. 39 CCNL 2004) - quota riferita alla performance organizzativa e a quella individuale comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022 | 1.067.211,91 | |
| totale risorse decentrate variabili destinate/costituite | 1.849.986,92 | 1.849.986,92 |
| totale risorse decentrate stabili e variabili destinate/costituite | 6.122.589,77 | 6.122.589,77 |

(*) l'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità