



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963
www.comune.rimini.it
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409
PEC: dipartimento1@pec.comune.rimini.it

Rimini, lì 31 ottobre 2023

Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

| | | |
|---|---|---|
| Data di sottoscrizione | 31 ottobre 2023 | |
| Periodo temporale di vigenza | Dall'1/1/2023 al 31/12/2023 | |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale. Con D.G. del 22 novembre 2022, n. 424 è stato stabilito che in caso di assenza o impedimento del Segretario il Dirigente competente in materia di gestione del personale è incaricato alla firma in sua sostituzione.</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi Scolastici</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL e CSA | |
| Soggetti destinatari | Personale del comparto dipendente del Comune di Rimini | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023 | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori). |

| | | |
|--|---|--|
| <p>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> | <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.</p> |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022). Da ultimo, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023/2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Performance.</p> |

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?

Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione, che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.

Da ultimo, in osservanza a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il quale prescrive alle Pubbliche Amministrazioni l'adozione di un piano integrato di programmazione che convogli e armonizzi in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, con D.G. n. 31 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) relativo al triennio 2023/2025, di cui è parte integrante la sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del citato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.</p> <p>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. In particolare, vengono pubblicati e tempestivamente aggiornati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sue sottosezioni "Performance" e "Rischi corruttivi e trasparenza"; • Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e componenti dell'Organismo di valutazione. <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2022 in data 19 luglio 2023, con atto acquisito al protocollo in data 20 giugno 2023 al n. 214368.</p> |
| | | <p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato oggetto di successive modifiche tra cui l'ultima con deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 23/08/2022.</p> |

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

- 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;**

La costituzione delle risorse decentrate, come si evince dalla tabella "A" allegata alla ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, è avvenuta come segue:

- con determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 13 marzo 2023 n. 624 sono state costituite le risorse stabili per l'anno 2023 in via provvisoria;

- con determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 7 aprile 2023, n. 930, è stato integrato il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2023 relativamente alle risorse stabili ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022;

- con determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 7 agosto 2023 n. 2138 è stata operata una sistemazione contabile del Fondo per le risorse decentrate stabili anno 2023 relativo al personale dipendente di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 624 del 13/03/2023;

- con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 settembre 2023 n. 311 è stato integrato e modificato il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2023 relativamente alle risorse stabili di cui all'articolo 79 comma 1 del CCNL 16/11/2022 nonché alle risorse variabili di cui all'articolo 79 comma 2 del CCNL 16/11/2022 e sono state inserite anche le risorse riferite a specifiche disposizioni di legge (Es. compensi avvocati, ISTAT, ...) nel rispetto del limite posto dal D.Lgs. del 25 maggio 2017 n. 75 (articolo 23 comma 2) che testualmente dispone "...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".

L'ammontare complessivo del fondo soggetto ai limiti dell'anno 2023 del personale dipendente (pari a Euro 4.586.751,24), del personale titolare di incarico di posizione organizzativa (pari a Euro 410.215,94), di quello del personale dirigenziale (pari a Euro 824.357,89) nonché le risorse attribuite al trattamento economico accessorio del Segretario Generale (pari a Euro 63.290,56) ed il fondo dello straordinario pari a Euro 302.345,00, non superano complessivamente il fondo dell'anno 2016 per le medesime categorie di lavoratori quantificato in Euro 6.186.960,23. Infatti il fondo del salario accessorio del 2023 essendo pari a complessivi Euro 6.186.960,23 risulta pari a quello dell'anno 2016 (pari a Euro 6.186.960,23) e pertanto viene rispettato il limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Tale dimostrazione è indicata nell'allegato C alla deliberazione di Giunta comunale del 29 settembre 2023 n. 311. Va precisato che la Corte dei Conti sezione autonomie nella delibera n. 17/2019, la Corte dei conti sezione controllo Regione Toscana nella delibera n. 277/2019, la Corte dei Conti sezione controllo per la Regione Puglia nella delibera n. 27/2019 nonché la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020 ammettono la quantificazione complessiva dei fondi al fine del rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Precisato che anche per l'anno 2023 l'Amministrazione ha ritenuto di effettuare la decurtazione di cui all'articolo 1 comma 456 della L. n. 147/2013, pari a complessivi Euro 305.697,69 (di cui Euro 62.803,62 per riconduzione al Fondo dell'anno 2010 ed Euro 242.894,07, per cessazione dei dipendenti - pari al 4,27% del fondo dell'anno 2014) sulle risorse stabili del fondo per il personale dipendente anno 2020 ai sensi di quanto previsto dalla circolare n. 13 del 15 aprile 2016 del Ministero delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato portante ad oggetto: "Il Conto Annuale 2015 - rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165", come confermato nella circolare n. 19 del 27 aprile 2017 emessa dal medesimo dipartimento avente ad oggetto "Il conto annuale 2016 - Rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Si precisa che le economie del fondo stabile dell'anno 2022 di cui all'art. 80 comma 1 (ultimo periodo) CCNL 16/11/2022, risultano già certificate da parte dei Revisori dei Conti (vedi verbale n. 33 del 4 settembre 2023 acquisito al prot. al n. 307189 in data 5 settembre 2023), ed integrano le risorse variabili dell'anno 2023 del personale dipendente come risultanti dalla deliberazione di Giunta comunale n. 311/2023.

La tabella sottostante riassume la costituzione delle diverse voci del fondo in base al disposto di cui all'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 e, per le disposizioni tuttora vigenti in quanto non disapplicate, all'art. 67 del CCNL 21/5/2018, divise fra risorse stabili e variabili evidenziando la decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013, nonché il rispetto dei vincoli previsti dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

| DESCRIZIONE | IMPORTI in Euro |
|--|-----------------|
| Risorse stabili anno 2023 costituite – importo unico consolidato art. 67 co. 1 CCNL 21/5/2018 | 3.409.268,86 |
| RIA e assegni ad personam personale cessato entro l'anno 2022 – art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co 2 lett c) CCNL 21/5/2018 | 665.307,25 |
| Incrementi PEO art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/5/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 come da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018 e art. 11 D.L. 14/12/2018 n. 35 – c.d. Decreto Semplificazioni convertito in Legge 11/2/2019, n. 12) | 97.333,34 |
| Incremento art. 79 co. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/5/2018 dal 2019 pari a Euro 83,20 x n. dip. in servizio al 31/12/2015 (n. 1113 unità t.i. + 84 unità t.d. come da nota ARAN 2008/2019 del 14/3/2019) (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 come da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018 e art. 11 D.L. 14/12/2018 n. 35 – c.d. Decreto Semplificazioni convertito in Legge 11/2/2019, n. 12) | 99.590,40 |
| Incremento art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 dal 2023 pari a Euro 84,50 x n. dip. in servizio al 31/12/2018 (n. 1175=n. 1101 unità t.i. + 74 unità t.d.) v. nota ARAN CFL 174 del 20/11/2022 | 99.287,50 |
| Differenza incremento a regime per Cat/Peo al 1/1/2021 ex art. 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 dal 2023 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 ex art. 79 comma 6 CCNL 16/11/2022) | 108.711,59 |

| | |
|--|------------------------|
| Differenza tra B3 accesso e B1 e tra D3 accesso e D1 per inquadramento in nuove aree dal 1/4/2023 ex art. art. 79 comma 1-bis CCNL 16/11/2022 come da nota ARAN CFL 175 del 6/12/2022 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 ex art. 79 comma 6 CCNL 16/11/2022) - quota per il periodo 1/4/23-31/12/2023-Dall'anno 2024 l'importo a regime annuo sarà di Euro 132.852,72 | 98.801,60 |
| Decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013 effettuata sulla parte stabile del fondo-certificazione revisori 3/9/2015 | -305.697,69 |
| Totale risorse stabili anno 2023 disponibili al netto della decurtazione permanente | 4.272.602,85 |
| Importi una tantum frazioni RIA mens. residue ratei cessazioni 2022 (art. 79 co. 2 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. d) CCNL 21/5/2018) | 2.441,45 |
| Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 per compensi avvocatura per sentenze favorevoli ove il giudice ha dichiarato la compensazione delle spese | 34.000,00 |
| Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. h) CCNL 21/5/2018 ex art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999 | 294.774,00 |
| Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto S.U.N. 2023 | 80.000,00 |
| Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente | 404.657,37 |
| Risorse variabili di cui all'art. 43 L. 449/1997 | 5.451,05 |
| Risorse variabili di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000 (art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. f) CCNL 21/5/2018) | 2.000,00 |
| Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo progettazione e innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006 | 8.155,87 |
| Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo funzioni tecniche di cui all'art 113 D.Lgs. 50/2016 | 374.998,17 |
| Risorse variabili di cui di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 – incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 | 0,00 (da quantificare) |
| Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – competenze avvocatura per sentenze ove il giudice ha condannato la controparte al pagamento delle spese (soccombenza) | 90.189,19 |

| | |
|---|------------------------|
| Risorse variabili di cui all'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 già art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo per soccombenza tributi | 0,00 (da quantificare) |
| Economie fondo stabile anno precedente di cui all'art. 80 co. 1 ultimo periodo CCNL 16/11/2022 ex art. 68 co. 1 CCNL 21/5/2018 già art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 | 167.424,54 |
| Economie fondo straordinario anno precedente di cui all'art. 79 co. 2 lett d) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 3 lett. e) CCNL 21/5/2018 già art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 1/4/1999 | 25.439,00 |
| Compensi ISTAT-Rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche (in relazione all'entrata) (art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022) | 16.351,51 |
| Compensi ISTAT-Censimento permanente della popolazione (in relazione all'entrata) (art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022) | 52.080,27 |
| Incremento risorse variabili ex art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022 a carico del bilancio 0.22% m.s. 2018 (art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022) quota dipendenti anno 2023 | 46.724,75 |
| Incremento risorse variabili ex art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022 a carico del bilancio 0.22% m.s. 2018 (art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022) quota dipendenti anno 2022 - su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 comma 5 CCNL 16/11/2022 | 46.724,75 |
| Incremento euro 84,50 x n. dipendenti in servizio al 31/12/2018 (art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022) anno 2021 - su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 comma 5 CCNL 16/11/2022 | 99.287,50 |
| Incremento euro 84,50 x n. dipendenti in servizio al 31/12/2018 (art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022) anno 2022 - su fondo 2023 ai sensi dell'art. 79 comma 5 CCNL 16/11/2022 | 99.287,50 |
| Totale risorse variabili anno 2023 costituite | 1.849.986,92 |
| Riconduzione al fondo dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 | -0,00 |
| Totale risorse variabili anno 2023 disponibili (al netto della riconduzione di cui al D.Lgs. 75/2017) | 1.849.986,92 |
| Totale fondo anno 2023 al netto della decurtazione permanente di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 come modificato dalla L. 147/2013 nonché della riconduzione prevista dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 | 6.122.589,77 |

Va evidenziato che la costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2023 è rispettosa dei principi di cui all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 456 della L. 27 dicembre 2013, n. 147, in quanto è stata applicata la decurtazione permanente di importo pari alla decurtazione operata nell'anno 2015. La costituzione del fondo del salario accessorio dell'anno 2023 è inoltre rispettosa del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 in quanto:

- il fondo del personale dipendente dell'anno 2023, quello del personale incaricato di posizione organizzativa dell'anno 2023, nonché il fondo del personale dirigente e del Segretario Generale rispettano complessivamente il vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dipendente ammontano nell'anno 2023

complessivamente a Euro 4.586.751,24, quelle per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa/elevate qualificazioni ammontano a Euro 410.215,94, le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dirigente ammontano a Euro 824.357,89 mentre quelle del Segretario Generale ammontano ad Euro 63.290,56 (come si evince dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 311 del 29/09/2023). La somma di tali importi non supera pertanto l'importo complessivamente stanziato nel 2016 per tali fini, quantificato in Euro 5.884.615,63 come si evince dal prospetto Allegato C della deliberazione di Giunta comunale 311 del 29/09/2023. Infatti la somma complessiva di tutti i fondi dell'anno 2023 del salario accessorio risulta pari a euro 5.884.615,63 e risulta uguale a quello del 2016. Si ricorda che il fondo dello straordinario non ha subito modifiche dal 1999;

- tale quantificazione complessiva dei fondi per il trattamento economico accessorio rispetta pertanto quanto stabilito dalla Corte dei conti nella delibera delle Sezione autonomie n. 17/2019, dalla Corte dei conti Sezione controllo Regione Toscana n. 277/2019, dalla Corte dei conti Sezione controllo per la regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 10 giugno 2022;
- alla data attuale non è ancora nota la consistenza effettiva del personale dell'ente dell'anno 2023 pertanto, con un successivo atto, ove necessario, saranno adeguati i fondi del salario accessorio del personale dipendente, dirigente e titolare di incarico di posizione organizzativa dell'anno 2023, al disposto di cui all'art. 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. n. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) tenendo a riferimento le indicazioni contenute nelle circolari MEF - RGS Prot. n. 179877 del 01/09/2020 e Prot. n. 12454 del 15/01/2021 e nella deliberazione della Corte dei conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 95 del 30 luglio 2020 e alle successive note interpretative di tempo in tempo adottate.

Relativamente al limite del fondo dell'anno 2023 del personale dipendente, si precisa che con successiva determinazione saranno quantificati gli incentivi per il recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 che, come noto, risultano esclusi dal tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in ossequio alla legge di bilancio dell'anno 2018.

La contrattazione decentrata integrativa risulta rispettosa del disposto di cui all'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa entro i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, nonché dalle disposizioni legislative intervenute in materia ed è stata svolta con le procedure negoziali definite dai contratti collettivi nazionali. Inoltre, risulta rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa deve destinare la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance.

La destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale si caratterizza, come si evince dalla tabella "B" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

a) destinazione delle risorse decentrate stabili al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo quali: indennità di comparto, indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000, indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001, indennità direzione e staff, somme per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022, progressioni economiche all'interno delle aree, indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), indennità di reperibilità, indennità condizioni di lavoro di cui agli artt. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022 e riferite ad attività comportanti disagio, rischio, maneggio valori, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2 del CCNL 21/5/2018 in precedenza disciplinate dall'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinate dall'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21/5/2018). Inoltre con le risorse decentrate stabili vengono finanziati i diversi

istituiti specifici del personale del Settore Polizia Locale e precisamente: indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/5/2018), indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 56-sexies CCNL 21/5/2018) e indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 70-bis CCNL 21/5/2018 per le attività disagiate di parte del Corpo della P.L.;

b) destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità ed occasionalità, in modo coerente a quanto prevede il contratto collettivo nazionale di lavoro quali: incentivi collegati alla performance organizzativa e individuale c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente comprensivi anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022, incentivo collegato alle performance (c.d. incentivo di produttività) relativo al progetto S.U.N. IV finanziato coi proventi di cui all'articolo 208 del C.D.S., incentivo ISTAT (per rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche), incentivo avvocatura (per soccombenza e compensate), incentivo notificazione atti di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000; incentivo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93 D.Lgs. 163/2006; incentivo per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016; relativamente all'incentivo per soccombenza tributi di cui all'art. 15 D.Lgs. 546/1992 (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), e all'incentivo riferito al recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, si precisa che tali emolumenti saranno determinati con un successivo atto gestionale e saranno liquidati in base ai regolamenti vigenti e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate; relativamente agli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 si precisa che tali emolumenti saranno determinati con successivo atto gestionale e saranno liquidati in base ai regolamenti in corso di definizione;

c) previsione di una somma da destinare all'incentivazione del personale impegnato nel conseguimento di obiettivi su progetti altamente innovativi o di produzione particolarmente impegnativa, individuati in sede di contrattazione decentrata o successivamente dal Segretario Generale/Direttore Generale e/o dal Dirigente competente in materia di sistemi incentivanti, in relazione alla normativa in essere, alla rilevanza dei progetti in base al programma di mandato, agli obiettivi operativi o gestionali o all'attività ordinaria, all'impatto che i progetti hanno sull'organizzazione, sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'ente;

d) previsione di impiego delle somme stanziare:

- ai sensi dell'articolo 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022 ex art. 67 comma 3 lettera h) del CCNL 21/5/2018; la disciplina viene anche ribadita al comma 12 dell'art. 1 dell'ipotesi di CCDI;
- ai sensi dell'articolo 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022 ex art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018 già art. 15 – comma 5 – del CCNL 1° aprile 1999, a seguito della verifica dei risultati di mantenimento/miglioramento e potenziamento dei servizi effettivamente conseguiti e all'esito dell'obiettivo di produttività indicato nel piano della Performance. L'indice dell'anno 2023 dovrà essere migliore a quello registrato nel periodo precedente identificato nella media del medesimo indice del quinquennio precedente e rispetto a quello registrato nell'anno 2022. Per poter utilizzare tutte le risorse destinate a tale finalità (riferite 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 percentuale 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. Precisato che qualora l'Ipe dell'anno 2023 non evidenzi un incremento rispetto alla media del quinquennio precedente pari ad almeno 0,019 punti ma rappresenti comunque un mantenimento della produttività evidenziando un risultato non inferiore all'Ipe dell'anno 2022, allora sarà possibile liquidare, quale 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 stanziare per l'anno 2022 (pari complessivamente a Euro 405.360,19*80%=324.288,15). Tali indicazioni sono ribadite anche al comma 13 dell'articolo 1 dell'ipotesi di CCDI e nella D.G. n. 311 del 29/09/2023;

- ai sensi dell'articolo 79 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022 ex art. 67 comma 3 lettera e) del CCNL 21/5/2018 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).

Le risorse di cui all'articolo 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022 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 integrano il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2023 come si evince dalla DG 311/2023. Tali risorse risultano certificate dal Collegio dei revisori come da verbale n. 33 del 4 settembre 2023, acquisito al prot. al n. 307189 in data 5 settembre 2023.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/5/2018, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, sono state quantificate in via previsionale in Euro 194.620,97 di cui euro 2.000,00 per le risorse di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000 in favore dei messi notificatori; euro 124.189,19 per compensi avvocatura (di cui Euro 34.000,00 per sentenze favorevoli con spese compensate ed Euro 90.189,19 per sentenze favorevoli con spese recuperate dalla parte soccombente), Euro 16.351,51 per incentivi ISTAT - rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche, ed Euro 52.080,27 per incentivi ISTAT – Censimento permanente della popolazione. A queste si di cui all'articolo 43 della Legge 449/1997 pari a euro 5.451,05. Le diverse tipologie di risorse sopra indicate, sono ripartite secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente. Eventuali scostamenti che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate non comporteranno una modifica del CCDI, 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. Le parti hanno convenuto che tali risorse siano integrate delle ulteriori somme che dovessero confluire nel fondo della contrattazione integrativa in applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997.

L'ipotesi di accordo disciplina anche, per le risorse relative all'annualità 2023 del progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, denominato S.U.N. IV anno 2023, finanziato ai sensi del comma 5 bis dell'articolo 208 del codice della strada con parte delle risorse derivanti dalle sanzioni pecuniarie; tale progetto, attivo dall'anno 2013, è stato più volte rinnovato e confermato per mezzo di deliberazioni di Giunta comunale sino al triennio 2020/2022. Da ultimo, con deliberazione di Giunta n. 517 del 29 dicembre 2022 è stato approvato il progetto per il triennio 2023/2025, definendone altresì le fasi, gli indicatori di risultato e la quantificazione delle risorse ad esso destinate, confermando le modalità di programmazione e di attuazione già previste per il progetto S.U.N. 2020/2022. Per l'anno 2023 per tale progetto di produttività vengono stanziati euro 80.000,00.

Nell'ipotesi di accordo è stato altresì previsto l'accantonamento della somma di Euro 17.379,06 inserita nel fondo quale voce "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. n. 624/2023)". Sul punto si precisa infatti che con determinazione dirigenziale n. 624 del 13 marzo 2023 sono state prudenzialmente accantonate le risorse economiche necessarie al finanziamento delle progressioni economiche conseguite dai dipendenti provenienti dal Comune di Coriano e acquisite presso il medesimo 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. Le somme accantonate 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 respinga il ricorso presentato dagli ex dipendenti del Comune di Coriano e confermi le sentenze di secondo grado, le somme accantonate andrebbero ad incrementare il fondo del salario accessorio del personale dipendente parte variabile ai sensi dell'art. 80, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 16 novembre 2022, dell'anno in cui l'Ente verrà a conoscenza dell'esito del giudizio o in quello successivo.

Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lettera u) del CCNL 16/11/2022, hanno stabilito 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 non utilizzata di tali somme andrà ad integrare il fondo del personale dipendente dell'anno 2023 ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022.

Le parti hanno altresì pattuito, che in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 30 comma 4 del CCDI normativo 22 settembre 2023 ove viene previsto 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.",

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 stanziata 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 qualitativo fornito dal personale, con particolare riferimento all'attività prestata all'esterno.

Riassumendo, l'indennità di turno corpo P.L. art. 30 del CCNL 16/11/2022 (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).

Le parti hanno inoltre convenuto che 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. Si è precisato che 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) e che in caso di parziale utilizzo le economie saranno destinate ai premi collegati alla performance c.d. incentivo di produttività dell'anno 2023 di tutto il personale.

I premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e alla produttività sono corrisposti al personale dipendente in base ai contratti integrativi e alle metodologie vigenti e alle relative modifiche di tempo in tempo adottate.

All'articolo 1, comma 8 dell'ipotesi di CCDI viene stabilito che così come previsto dall'articolo 3, comma 17 del CCDI normativo 22 settembre 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 corrisposta 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, 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 22/9/2023, al netto della franchigia annua pari a Euro 4.500,00. La medesima disposizione si applica ai titolari di posizione organizzativa/elevata qualificazione con riferimento alla retribuzione di risultato complessiva. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma, i 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. 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 16/11/2022, nonché quelli previsti da altre forme incentivanti regolate da specifiche norme di legge o di contratto, ai fini dell'abbattimento dell'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.

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

Sulla base dell'ipotesi di CCDI di ripartizione delle risorse decentrate, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| istituti contrattuali finanziati con risorse stabili | Risorse stabili destinate 2023 | Risorse stabili 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 a 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 | |
| PEO: somma necessaria a finanziare le progressioni economiche di cui è stata dichiarata la nullità con le sentenze della Corte d'Appello di Bologna - sezione Lavoro n. 427 e 432, depositate in data 29/10/2020, nei confronti degli 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-bis 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-bis CCNL 16/11/2022 (per attività comportanti condizioni di disagio del personale - con esclusione del personale della Polizia Locale) | 13.820,00 | |
| indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84-bis 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-bis 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 | risorse variabili destinate 2023 | risorse variabili 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 | |
| incentivo alle funzioni tecniche art. 45 del D.Lgs. 36/2023 | (*) | |
| 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. IV finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del C.d.S. (progetto istituito con D.G. 52/2013 e da ultimo modificato ed integrato con D.G. n. 517 in data 29 dicembre 2022) | 80.000,00 | |
| indennità turno Corpo di P.L. art. 30 CCNL 16/11/2022 (comprensivo dei compensi di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000); 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 P.L.) | 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-bis 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 ed automaticamente destinato a tale finalità

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;

L'accordo decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2023.

Con il presente accordo le parti hanno altresì convenuto di apportare alcune modifiche al CCDI normativo sottoscritto in data 22/09/2023, nei seguenti termini:

- relativamente all'indennità per specifiche responsabilità, le parti hanno stabilito 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;
- 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.

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;

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente ai premi correlati alla performance, c.d. incentivo al merito e alla produttività, di cui all'articolo 3 del CCDI normativo sottoscritto il 22 settembre 2023 e sue successive modifiche ed integrazioni è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance. Non spetta alcun incentivo qualora la valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento risulti inferiore a 7/10.

Pertanto, ai sensi di quanto disposto dalla contrattazione nazionale e dalla legislazione in materia, il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività del personale ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa. La vigente metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, modificata da ultimo con D.G. n. 308 del 26 settembre 2023, risulta rispettosa dei principi di selettività e meritocrazia previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74).

Anche per l'anno 2023 la distribuzione delle risorse accessorie destinate all'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. In relazione al parametro 'peso di differenziazione in base alla categoria' le parti hanno precisato che verrà presa in considerazione la categoria contrattuale posseduta al 31/12/2023.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dipendente di cui all'articolo 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, quali l'incentivo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. n. 163/2006, l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, l'incentivo alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023, l'incentivo ISTAT, i compensi avvocati, l'incentivo per soccombenza tributi, l'incentivo per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, nonché le eventuali ulteriori attività previste da specifiche disposizioni di legge che l'ente intenderà disciplinare successivamente alla sottoscrizione del CCDI in menzione, sono ripartite e liquidate dai dirigenti responsabili 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) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni economiche all'interno delle aree – 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);**

Lo schema di CCDI considerato, all'articolo 1 comma 10 prevede per l'anno 2023 che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi è attribuita la progressione economica all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022. Lo stanziamento di risorse per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 ossia per finanziare i differenziali stipendiali nell'importo pro-capite stabilito dalla tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, a far data dall'1/1/2023 è stato definito in sede di contrattazione in 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:

- 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);
- 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);
- 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 hanno stabilito 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:

- 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.;
- 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.;
- 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.

Il principio di selettività delle progressioni economiche all'interno delle aree viene rispettato in quanto elemento preponderante per la collocazione in graduatoria è rappresentato dalla valutazione e

nello specifico dalla media delle ultime tre valutazioni disponibili antecedenti la data dell'attribuzione della progressione economica (1/1/2023), mentre l'esperienza maturata nel medesimo profilo ha un peso nettamente più basso e comunque il peso di questi due fattori rispettano il dettato contrattuale definito all'art. 14 comma 2 lettera e) del CCNL 16/11/2022. Infatti all'articolo 4 comma 7 del CCDI normativo 22/9/2023 con riferimento al peso complessivo dell'esperienza professionale maturata, rispetto al punteggio totale assegnabile a ciascun dipendente nella selezione è stato stabilito che lo stesso non possa superare l'8.3% (7% per la selezione all'1/1/2023) nelle selezioni delle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori e non può superare il 5,7% (4.8% per la selezione all'1/1/2023) nelle graduatorie dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Considerando che per la selezione all'1/1/2023 la valutazione può essere assegnato un punteggio massimo pari a 120 punti (dato dalla media delle ultime tre valutazioni) e all'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati nelle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori può essere assegnato un punteggio massimo pari a 9 punti mentre all'esperienza professionale dei dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione può essere assegnato un punteggio massimo di 6 punti. Ne consegue che:

- per i dipendenti inquadrati nelle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori la valutazione pesa almeno per un 93,02% (dato da 120/129) e l'esperienza professionale pesa al massimo 6,98% (dato da 9/129);
- per i dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione la valutazione pesa per almeno un 95,24% (dato da 120/126) e l'esperienza professionale pesa al massimo 4,76% (dato da 6/126);

Le somme destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2023 coprono solo il 23% del valore economico dei differenziali stipendiali a cui concorrono tutti i dipendenti in possesso dei requisiti alla medesima data del 1/1/2023.

- 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.**

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi.

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

Nessuna.

Il dirigente

Dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)