



COMUNE DI SERINA

Provincia di Bergamo

Viale Papa Giovanni XXIII, 1 – 24017 SERINA –

Tel.0345-66213 – Fax 0345-56012 - E-mail info@comune.serina.bg.it

Codice Ente 10202

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 121 DEL 22/11/2023

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023.

L'anno **2023** il giorno **22** del mese di **Novembre** alle ore 11.00 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
Villarboito Michele	SINDACO	SI
Carrara Luigi	ASSESS. VICE SINDACO	NO
Carrara Maria Cristina	ASSESSORE	SI in Videoconf

Partecipa, in videoconferenza, il Segretario Comunale, Pantò Dr. Nunzio, il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco, Villarboito Michele e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 24/06/2022 con la quale si è proceduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022;

RICHIAMATA la precedente deliberazione di G.C. n. 116 del 25/10/2023, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale sono state date le indicazioni operative sulla quantificazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata per l'anno 2023 di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e gli indirizzi per la stipulazione del contratto decentrato 2023 del personale dipendente;

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile del Servizio Affari Finanziari n. 339 del 25/10/2023 di costituzione fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2023;

PREMESSO che in data 03/11/2023 la delegazione di parte pubblica e sindacale, sono pervenute alla definizione e sottoscrizione di un'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2023;

CONSIDERATO che il contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'art.5 del CCNL del 22.01.2004 trova definitiva applicazione a decorrere dalla data della sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti solo a seguito delle procedure, di formalizzazione dell'autorizzazione alla sottoscrizione previste dal comma 3 del medesimo articolo;

VISTO l'art.40, comma 3 sexies del D. Lgs.165/2001 innovato con il D. Lgs. 150/2009 che recita: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40-bis, comma 1";

VISTA la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto decentrato integrativo anno 2023, redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario, di cui all'art.40, c.3 sexies, D.Lgs.30.03.2001, n.165(Allegato A);

CONSIDERATO che l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuate dal Revisore dei Conti;

DATO ATTO che l'ipotesi di accordo unitamente alla bozza della relazione è stata trasmessa al Revisore del Conti;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 07/11/2023- verbale n. 17, a noi pervenuto al prot. n.8031 il 10/11/2023, sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con gli strumenti di programmazione e di bilancio (allegato B);

RITENUTO pertanto di dover autorizzare i componenti della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato anno 2023 sulla base dell'ipotesi sottoscritta in data 03/11/2023;

CONSIDERATO che il contratto collettivo decentrato integrativo una volta formalizzato, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5. Del D. Lgs. 165/2001, dovrà essere trasmesso all'ARAN - Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni - unitamente alla relazione tecnico finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione;

DATO ATTO altresì che, ai sensi dell'art. 67, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito in legge 06.08.2008 n. 133, e successive disposizioni legislative di cui ultimo l'art 20 comma 1 del Decreto Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", l'amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati unitamente alla relazione tecnico-finanziaria e alla relazione illustrative e i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati ed effettivamente distribuiti;

VISTO il D.lgs. n. 267/2000,

ACQUISITI i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal Responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art.49, 1° comma, del 267/2000, così come modificato dall'art.3, comma 1, lett.b) del D.L. n.174/2012;

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese,

DELIBERA

1. DI PRENDERE ATTO dell'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2023, sottoscritta il 03/11/2023;
2. DI PRENDERE ATTO:
 - della Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2023 del Responsabile del Servizio Finanziario (allegato A);
 - del parere favorevole dell'Organo di Revisione (allegato B);
3. DI AUTORIZZARE i componenti della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2023 (allegato C);
4. DI DARE ATTO altresì che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziarie definite dal CCNL ed è compatibile con i vincoli di bilancio, come attestato dalla certificazione rilasciata dal Revisore dei Conti allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All.B);
5. DI TRASMETTERE a norma dell'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 all'ARAN Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni la seguente documentazione:

- copia del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2023;
 - copia della Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2023 del Responsabile del Servizio Finanziario;
6. DI PROCEDERE alla pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "amministrazione trasparente" della presente deliberazione ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 33/2013;
 7. DI DARE ATTO che la spesa prevista trova copertura ad appositi capitoli del bilancio 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 11 del 17/03/2023;
 8. DI DICHIARARE la presente deliberazione, ai sensi dell'art.134, 4° comma, del T.U. 18/08/2000, n. 267, in separata votazione e con consenso unanime di voti favorevoli immediatamente eseguibile.



Pareri

COMUNE DI SERINA

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 127**

Ufficio Proponente: **Ufficio - Affari Finanziari**

Oggetto: **AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio - Affari Finanziari)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **21/11/2023**

Il Responsabile di Settore

Pantò dr.Nunzio

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **21/11/2023**

Responsabile del Servizio Finanziario

Pantò dr.Nunzio

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
VILLARBOITO MICHELE

IL SEGRETARIO COMUNALE
PANTÒ DR. NUNZIO

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Serina. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

Michele Villarboito in data 29/11/2023

ALL. A

COMUNE DI SERINA
Provincia di BERGAMO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2023**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi		03/11/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Segretario – Pantò Nunzio - Presidente</p> <p>Sindaco – Villarboito Michele - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Rappresentante RSU – Bonomi Giuseppe</p> <p>C.I.S.L. – Marasà Mattia</p> <p>C.I.G.L. – Rora Deborah</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p> <p>b) Criteri definizione indennità condizioni di lavoro, indennità reperibilità e indennità specifiche responsabilità;</p> <p>c) Criteri progressioni;</p> <p>d) Criteri distribuzione somme per la performance;</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Sì, il 10/11/2023 prot. 8564 (data arrivo) – Verbale n. 17 del 07/11/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs n.33/2013 e deliberazione Anac (ex civit) n.50/2013: l'Ente ha pubblicato sul proprio sito internet i Curriculum Vitae dei Responsabili di settore. Non è stato istituito il nucleo di valutazione.

I.1 - 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 risultanti attese altre informazioni utili)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la disciplina normativa in base al nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e al CCNL 21.05.2018 per le clausole richiamate dall'art. 79 CCNL 16.11.2022. Prevede e disciplina indennità, progressioni, progetti, performance individuale e collettiva nonché parti variabili.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA':

- *Descrizione: Indennità condizioni di lavoro*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 920,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.9*
- *criteri di attribuzione: Parametri attribuiti in base al disagio e al rischio effettivo dei dipendenti coinvolti.*

INDENNITA':

- *Descrizione: Indennità reperibilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 800,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.24 CCNL 21.05.18*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.10*

- *criteri di attribuzione: Parametri attribuiti in base alla reperibilità nelle giornate festive e nei sabati.*

INDENNITA'

- *descrizione: Specifiche responsabilità: indennità ufficiale stato civile, anagrafe ed elettorale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 409,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 16.11.22 art. 84, comma 1*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.11*
- *criteri di attribuzione: € 350,00 annui rapportato al part time;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Delega per le firme in assenza del sindaco per snellimento tempi di attesa del cittadino.*

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI TECNICI

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.15
- *Importo € 9.000,00 per incentivi funzioni tecniche*
- *Importo € 6.100,00 per incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona*
 - *Riferimento alla norma D. Lgs. n. 36/2023, art. 45-art. 67, comma 3, lett c) CCNL del 2018*

RISORSE APNR

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di risorse relative alla trasmissione delle liste elettorali all'Anagrafe Nazionale delle Persone Residenti .
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.15
- *Importo € 951,00 compensi per APNR*
 - *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2018 -art. 70 ter CCNL 21.05.18 – Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri n. 18/2023*

RISORSE WELFARE INTEGRATIVO

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di concessione benefici di natura assistenziale e sociale.
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.12
- *Importo € 2.000,00 compensi per Welfare Integrativo*
 - *Riferimento alla norma del CCNL: art. 82,) CCNL 16.11.2022*

Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito in data 25/10/2023 con determinazione n. 339 per un totale di Euro **75.770,21** in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	55.690,47
Risorse variabili	21.855,88
TOTALE	77.546,35

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **55.690,47** e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€40.472,53

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Risorse destinate al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 642,32
RIA personale cessato	€ 718,42
Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	€ 803,27
Art. 67, comma 2, CCNL 2018	€ 83,10
Art. 79, comma 1, lett.b CCNL 2022	€ 84,50
Differenziali tra incrementi contrattuali e costo storico progressioni-art.79,c.1,lett.d-CCNL2022	€ 886,60
Art 79, c 1, lett.c-CCNL 2022 per differenziali stipendiali	€ 687,44
Incremento per aumento dotazione organica	€ 9.382,99
TOTALE	€ 55.690,47

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € **21.855,88** e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risparmi straordinari anno precedente -art. 79,c2,lett d cnl 2022	€ 461,12

Incentivi funzioni tecniche art. 45 D.lgs 36/2023	€ 15.100,00
Risorse APNR art. 67,c.3,e art.. 70 ter CCNL 2018	€ 951,00
Art. 79, comma 1,lett.b CCNL 2022 € 84,50-anni 2021-2022	€ 2.197,00
Art. 79, c. 3 e 5 CCNL 2022 -0,22% monte salari 2018	€ 1.146,76
Art. 82 CCNL 2022 -Welfare Integrativo	€ 2.000,00
TOTALE	€ 21.855,88

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte stabile: **€ 1.776,14** (riduzione art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)
- Riduzioni del fondo per la parte variabile: Nessuna.
- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2023 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2023 sono previste le seguenti riduzioni: € 1.776,14 a seguito di importi superiori per quanto concerne le posizioni organizzative rispetto all'anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 53.914,33 (55.690,47-1.776,14)
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 21.855,88
TOTALE	€ 75.770,21

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

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

Ai sensi dell'art. 80, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 20.646,04
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 5.539,82
TOTALE	€ 26.185,86

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 75.770,21
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 26.185,86 (comparto+progressioni)
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)
TOTALE	€ 49.584,35

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 13.270,18
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 13.270,17
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno (art.14 CCNL 21.05.18)	€ 2.864,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22)	€ 920,00
Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 21.05.18)	€ 800,00

Indennità per specifiche responsabilità (CCNL 16.11.22 art. 84, comma 1)	€ 409,00
Risorse per Welfare Integrativo (art. 82 CCNL 16.11.22)	€ 2.000,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 15.100,00
Risorse APNR	€ 951,00
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	€ 49.584,35

Sezione IV - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 26.185,86 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 55.690,47 (40.472,53+15.217,94).

Serina, li 10/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI FINANZIARI
DOTT. Pantò Nunzio

(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate)

1.2.1 -

ALL. A

COMUNE DI SERINA
Provincia di BERGAMO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2023**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Data di sottoscrizione dell'Ipotesi		03/11/2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Segretario – Pantò Nunzio - Presidente</p> <p>Sindaco – Villarboito Michele - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Rappresentante RSU – Bonomi Giuseppe</p> <p>C.I.S.L. – Marasà Mattia</p> <p>C.I.G.L. – Rora Deborah</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2023</p> <p>b) Criteri definizione indennità condizioni di lavoro, indennità reperibilità e indennità specifiche responsabilità;</p> <p>c) Criteri progressioni;</p> <p>d) Criteri distribuzione somme per la performance;</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Sì, il 10/11/2023 prot. 8564 (data arrivo) – Verbale n. 17 del 07/11/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs n.33/2013 e deliberazione Anac (ex civit) n.50/2013: l'Ente ha pubblicato sul proprio sito internet i Curriculum Vitae dei Responsabili di settore. Non è stato istituito il nucleo di valutazione.

I.1 - 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 risultanti attese altre informazioni utili)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la disciplina normativa in base al nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e al CCNL 21.05.2018 per le clausole richiamate dall'art. 79 CCNL 16.11.2022. Prevede e disciplina indennità, progressioni, progetti, performance individuale e collettiva nonché parti variabili.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2023 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA':

- *Descrizione: Indennità condizioni di lavoro*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 920,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.9*
- *criteri di attribuzione: Parametri attribuiti in base al disagio e al rischio effettivo dei dipendenti coinvolti.*

INDENNITA':

- *Descrizione: Indennità reperibilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 800,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.24 CCNL 21.05.18*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.10*

- *criteri di attribuzione: Parametri attribuiti in base alla reperibilità nelle giornate festive e nei sabati.*

INDENNITA'

- *descrizione: Specifiche responsabilità: indennità ufficiale stato civile, anagrafe ed elettorale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 409,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 16.11.22 art. 84, comma 1*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.11*
- *criteri di attribuzione: € 350,00 annui rapportato al part time;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Delega per le firme in assenza del sindaco per snellimento tempi di attesa del cittadino.*

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI TECNICI

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.15
- *Importo € 9.000,00 per incentivi funzioni tecniche*
- *Importo € 6.100,00 per incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona*
 - *Riferimento alla norma D. Lgs. n. 36/2023, art. 45-art. 67, comma 3, lett c) CCNL del 2018*

RISORSE APNR

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di risorse relative alla trasmissione delle liste elettorali all'Anagrafe Nazionale delle Persone Residenti .
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.15
- *Importo € 951,00 compensi per APNR*
 - *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2018 -art. 70 ter CCNL 21.05.18 – Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri n. 18/2023*

RISORSE WELFARE INTEGRATIVO

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di concessione benefici di natura assistenziale e sociale.
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.12
- *Importo € 2.000,00 compensi per Welfare Integrativo*
 - *Riferimento alla norma del CCNL: art. 82,) CCNL 16.11.2022*

Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito in data 25/10/2023 con determinazione n. 339 per un totale di Euro **75.770,21** in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	55.690,47
Risorse variabili	21.855,88
TOTALE	77.546,35

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **55.690,47** e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€40.472,53

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Risorse destinate al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 642,32
RIA personale cessato	€ 718,42
Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	€ 803,27
Art. 67, comma 2, CCNL 2018	€ 83,10
Art. 79, comma 1, lett.b CCNL 2022	€ 84,50
Differenziali tra incrementi contrattuali e costo storico progressioni-art.79,c.1,lett.d-CCNL2022	€ 886,60
Art 79, c 1, lett.c-CCNL 2022 per differenziali stipendiali	€ 687,44
Incremento per aumento dotazione organica	€ 9.382,99
TOTALE	€ 55.690,47

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € **21.855,88** e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risparmi straordinari anno precedente -art. 79,c2,lett d ccnl 2022	€ 461,12

Incentivi funzioni tecniche art. 45 D.lgs 36/2023	€ 15.100,00
Risorse APNR art. 67,c.3,e art.. 70 ter CCNL 2018	€ 951,00
Art. 79, comma 1,lett.b CCNL 2022 € 84,50-anni 2021-2022	€ 2.197,00
Art. 79, c. 3 e 5 CCNL 2022 -0,22% monte salari 2018	€ 1.146,76
Art. 82 CCNL 2022 -Welfare Integrativo	€ 2.000,00
TOTALE	€ 21.855,88

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte stabile: **€ 1.776,14** (riduzione art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)
- Riduzioni del fondo per la parte variabile: Nessuna.
- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2023 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2023 sono previste le seguenti riduzioni: € 1.776,14 a seguito di importi superiori per quanto concerne le posizioni organizzative rispetto all'anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 53.914,33 (55.690,47-1.776,14)
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 21.855,88
TOTALE	€ 75.770,21

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

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

Ai sensi dell'art. 80, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 20.646,04
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 5.539,82
TOTALE	€ 26.185,86

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 75.770,21
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 26.185,86 (comparto+progressioni)
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)
TOTALE	€ 49.584,35

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 13.270,18
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 13.270,17
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno (art.14 CCNL 21.05.18)	€ 2.864,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22)	€ 920,00
Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 21.05.18)	€ 800,00

Indennità per specifiche responsabilità (CCNL 16.11.22 art. 84, comma 1)	€ 409,00
Risorse per Welfare Integrativo (art. 82 CCNL 16.11.22)	€ 2.000,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 15.100,00
Risorse APNR	€ 951,00
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	€ 49.584,35

Sezione IV - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 26.185,86 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 55.690,47 (40.472,53+15.217,94).

Serina, li 10/11/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI FINANZIARI
DOTT. Pantò Nunzio

(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate)

1.2.1 -



COMUNE DI SERINA
Provincia di Bergamo

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 17 Data 07/11/2023	OGGETTO: Parere sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente e sull'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente (c.d. pre-intesa) per l'anno 2023
----------------------------------	---

L'anno 2023, il giorno 7 del mese di novembre, l'Organo di Revisione economico-finanziaria esprime il proprio parere in merito alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2023 ed all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Serina per l'anno 2023 (c.d. pre-intesa).

Vista la richiesta di parere in merito al Contratto decentrato per il Comune di Serina;

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2023/2025;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli articoli 40, 40 bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001 e loro modificazioni e integrazioni;

Visto il CCNL del 16/11/2022 relativo al comparto Funzioni Locali;

Visto il vigente quadro normativo in materia di contenimento del trattamento economico accessorio per il personale delle Amministrazioni pubbliche e, nello specifico, le disposizioni dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nonché le relative indicazioni interpretative fornite dai competenti soggetti istituzionali;

Visto lo Statuto Comunale e il Regolamento di contabilità;

Visto il Verbale di delibera della Giunta Comunale n. 116 del 25/10/2023 avente ad oggetto "indicazioni operative sulla quantificazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata per l'anno 2023 di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 ed indirizzi per la stipulazione del contratto decentrato 2023";

Vista la determinazione del 25/10/2023 di costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2023;

Acquisita in data 06/11/2023 l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Serina per l'anno 2023 (c.d. pre-intesa) sottoscritta in data 03/11/2023, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

PREMESSO

- 1) Che l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva decentrata integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) Che l'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che l'Organo di revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

- 3) Che la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, avendo riguardo alle disposizioni dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;
- 4) Che, come risulta dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile del Servizio Affari Finanziari del Comune di Serina, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) Che le risorse decentrate sono previste nel bilancio di previsione finanziario 2023/2025;

RILEVATO

- a) Che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) Che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- c) Che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

VERIFICATO NEL DETTAGLIO

- Il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;
- Il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;
- La corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 per quanto concerne il calcolo dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, per effetto dell'incremento di personale a tempo determinato, a seguito delle nuove norme sulle assunzioni;

l'Organo di Revisione

ATTESTA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli posti dal CCNL Funzioni Locali e dalle norme di legge, e pertanto

ESPRIME

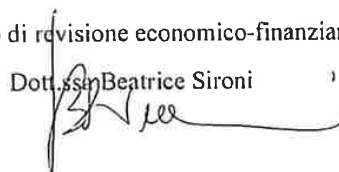
parere favorevole, per quanto di sua competenza:

- a) alla costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2023, come da determinazione assunta il 25/10/2023;
- b) in merito alla pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Serina per l'anno 2023.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'Organo di revisione economico-finanziaria

Dot.ssa Beatrice Sironi



ALL. C



Comune di Serina

(Provincia di Bergamo)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente non dirigente
del Comune di Serina
per l'anno 2023

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] M.R.
Date

Il giorno 22 novembre 2023 presso il comune di Serina ha avuto luogo l'incontro tra:

La **Delegazione di parte pubblica**, composta da:

- Nunzio Pantò	- Segretario Comunale - Presidente	PRESENTE
- Villarboito Michele	- Sindaco - Componente	PRESENTE

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Bonomi Giuseppe	- Rappresentante RSU	PRESENTE
- Marasà Mattia	- Funzionario sindacale CISL FP	PRESENTE
- Deborah Rota	- Funzionario sindacale CGIL FP	PRESENTE

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Serina e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
- Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 17 maggio 2022., fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e tiene conto degli importi eventualmente erogati, sino alla sottoscrizione, in vigenza del contratto precedente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
- Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
- Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.



Mate

M.M.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

- L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022.
 - In appendice si riporta la disciplina normativa e/o contrattuale di diretta applicazione.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

- Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.869,03. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti-
- Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può essere recuperato, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
- Non viene istituito l'utilizzo della banca ore ai sensi art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 che ne disciplina l'istituto.
- Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio (ora diversamente denominate), dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



M.A.
Mato

Art. 5
Incarichi di Elevata Qualificazione

- Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore CCNL 16.11.2022 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Il Totale ammonta ad € 28.560,00.
- L'Indennità di risultato verrà distribuita agli Incaricati di Elevata Qualificazione per una quota massima pari al 19% dell'importo complessivo del fondo e nella misura massima del 19% per ogni Incarico di Elevata Qualificazione in rapporto alla percentuale di raggiungimento obiettivi risultante dalla scheda di valutazione.
- Eventuali resti andranno in economia.

Art. 6


Retribuzione di risultato per Incarichi di Elevata Qualificazione (Posizioni Organizzative)

- Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 del CCNL 16.11.2022 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
- Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 16.11.2022 il Comune di Serina con delibera di Giunta n. 99 del 27/11/2020 ha effettuato la graduazione delle Posizioni Organizzative, nel rispetto del limite di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017.
- In applicazione dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
- Ai sensi dell'art. 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022, gli importi corrisposti, inoltre, devono tener conto del vincolo posto dal rispetto del limite previsto per il trattamento accessorio del 2016, di cui all'art. 23 del D. Lgs 75/2017.
- La contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato è demandata ad un documento separato.
- Per l'anno 2023 ad ogni Incaricato di Elevata Qualificazione può essere corrisposta una retribuzione di risultato fino al 19% del fondo totale in proporzione al raggiungimento degli obiettivi.
- In appendice si riportano i criteri di attribuzione punteggio ai fini della retribuzione di risultato dei Responsabili Incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

- Ai sensi dell'art. 80 del CCNL 2022, le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica storica (art. 78, c.3, lett. b e c del CCNL 2022), dell'indennità di comparto (art. 33, c.4 lett. b, CCNL 2004), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
- Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22);



M.M.

- indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nella giornata della domenica e in quella di riposo settimanale del sabato (art.24 CCNL 21.05.18);
- compensi per specifiche responsabilità: Indennità ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (CCNL 16.11.22 art. 84, comma 1);
- progressioni economiche 2023 (art. 14 CCNL 16.11.22);
- risorse destinati all'attuazione dei piani Welfare (art. 82 CCNL 16.11.22);
- Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili;
- Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.22 come determinato, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica storica (art. 78, c.3, lett. b e c del CCNL 2022), dell'indennità di comparto (art. 33, c.4 lett. b, CCNL 2004), è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
- Di tale quota il 50% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
- I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
- Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

Art. 8

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

- Si dà atto che le risorse di cui all'art. 16 CCNL 16.11.22 retribuzione dei Responsabili di Elevata Qualificazione (Posizioni organizzative), destinate al pagamento della retribuzione di posizione risultato sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 79, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c),e), f), j) e k) del CCNL 18.05.18, non rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio 2016 previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 per un importo pari ad euro 14.500,00. (differenza tra l'importo del fondo PO del 2016 e quello del 2023).

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro.

- Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, è pari a € 920,00 (230 giornate lavorative x 2 unità lavorative x €2,00) in applicazione dell'articolo 70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22, costituiscono parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).

- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 (art. 84 bis CCNL 2022) ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
- L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi per un valore di € 2 giornaliera (pertanto, pericolose o dannose per la salute). Il Comune di Serina individua nelle figure degli operai le uniche fattispecie finanziabili.
- L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
- La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente.
- Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

- Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
Il comune di Serina non ha personale cui attribuire l'indennità di turno.
- Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
- Quando ne ricorrano le condizioni, al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una parte del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
- Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
- La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata annualmente e i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.22.
- Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- L'importo concordato ammonta a complessivi 800 euro per gli operai specializzati a titolo di indennità di chiamata nelle giornate festive e nella giornata di riposo settimanale del sabato, per un importo a chiamata giornaliero di € 40,00. Resta inteso che il limite di € 800,00 non è superabile.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 84 del CCNL 16.11.2022, una percentuale del fondo delle risorse decentrate. Si precisa che con il nuovo CCNL 16.11.22 tutte le specifiche responsabilità vengono conglobate





Mate

comprese quelle del vecchio art. 70 quinquies (responsabilità Ufficiale Stato civile ed anagrafe e responsabilità Ufficiale elettorale).

- L'**indennità per specifiche responsabilità**, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle arre Operatori, Operatori Esperto, Istruttori e Funzionari di EQ che non risultino titolari di incarico di EQ.
- Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
- I provvedimenti di attribuzione sono adottati annualmente da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

- La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
 - grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - complessità dell'attività
 - responsabilità gestionale
- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del contratto decentrato.
- L'indennità per specifiche responsabilità per l'anno 2023 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità come da seguente tabella:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità piena	Indennità ridotta per part-time
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00	€ 214,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00	€ 195,00

- L'importo assegnato per l'indennità dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, per l'anno 2023 è pari a euro € 409,00.

MF

Moto

M.N.
[Signature]

- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Risorse per l'attuazione dei piani Welfare

- Il Comune di Serina intende investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, ai sensi dell'art. 82 CCNL 16.11.2022.
- L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
- I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Serina sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

- In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Serina a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale. L'importo una tantum determinato dall'Ente pari ad € 150,00, viene riproporzionato, in base al periodo di permanenza nell'Ente, come di seguito specificato:
 1. fino a 3 mesi € 40,00
 2. fino a 6 mesi € 80,00
 3. fino a 9 mesi € 110,00
 4. oltre i 9 mesi € 150,00

CONTO WELFARE

- Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.
- Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

M.M.
M.M.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

- I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1 iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

2 supporto alla istruzione dei figli;

3. rimborso spese per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale;

- Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

- Rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.
- Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

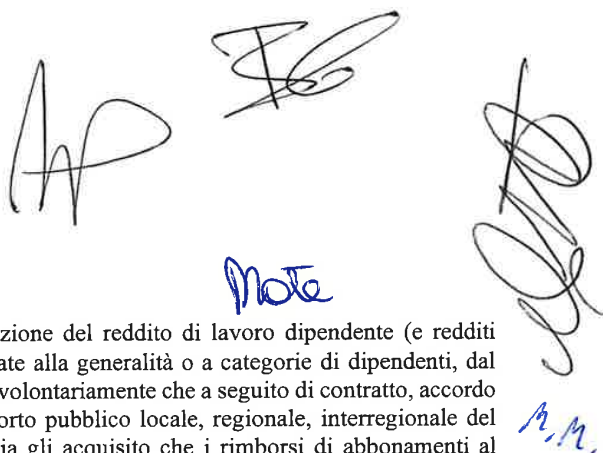
MODALITA' DI FRUIZIONE:

- Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette all'ufficio personale la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa entro il 28 febbraio dell'anno successivo.
- L'Ufficio Personale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente nella prima busta paga utile all'erogazione del salario accessorio.¹
- Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

2 SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.



AF

Note

M.M.

¹ L'art. 51 comma 2 TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e redditi assimilati – cfr. artt. 50 e 52 TUIR) delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute (sia volontariamente che a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale) per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale del dipendente e dei familiari a carico. Si intendono, quindi detassati sia gli acquisti che i rimborsi di abbonamenti al trasporto pubblico sia del dipendente che dei familiari a carico riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di accordi di contrattazione integrativa. Trovano applicazione i chiarimenti contenuti nella circolare dell'agenzia delle Entrate n. 19 del 2008. Per "abbonamento" si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. In particolare per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici, rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Art. 13

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

- Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
- Il comune di Serina non ha personale distaccato nel proprio organico.

Art. 14

Progressione economica orizzontale all'interno dell'area

- Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2023 in applicazione dell'articolo 14, del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale del fondo delle risorse decentrate.
- Con delibera di Giunta Comunale n. 58 del 23/07/2021 avente oggetto "indicazioni operative sulla quantificazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata per l'anno 2021 di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed indirizzi per la stipulazione del contratto decentrato 2021" l'amministrazione comunale si è impegnata per il periodo 2021/2024 ad attivare le progressioni orizzontali da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata.
- Verrà stilata annualmente una graduatoria unica e verranno attribuite le progressioni economiche fino a concorrenza della cifra stabilita.
- La cifra destinata alle progressioni orizzontale per il 2023 è di € 2.864,00.
- L'attribuzione della progressione economica orizzontale verrà definita da apposita determina. Le progressioni avranno decorrenza 01/01/2023.

Art. 15

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono pari ad € 15.100,00 derivanti dall'attuazione dell'art. 45 del D. Lgs 36/2023 (€ 9.000,00 incentivi funzioni tecniche Ufficio Tecnico- € 6.100,00 incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona - € 17.500,00 incentivi funzioni tecniche ufficio tecnico) e € 951,00 per risorse relative alla trasmissione delle liste elettorali all'Anagrafe Nazionale delle Persone Residenti (Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri n. 18/2023.
- Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.
- Le parti definiscono che i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di Incarichi di elevata Qualificazione.
- L'art.2, comma 3 del D. Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati

Mato

M.M.

del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

- Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

Art. 16

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

- Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è inserito, qualora ne ricorrano i presupposti, nel fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza)
- Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con proprio atto di natura regolamentare, l'amministrazione ha previsto una quota parte pari allo 0 % del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria destinandola all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 17

Premi correlati alla performance

- Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi art. 79 CCNL 16.11.2022 al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica storica (art. 78, c.3, lett. b e c del CCNL 2022), dell'indennità di comparto (art. 33, c.4 lett. b, CCNL 2004), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, CCNL 16.11.22).
- Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
- Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
- Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
- Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area.
- Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Mato

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
- Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di area.
- Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.
- Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
 - per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
- Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

- L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
 - per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario

[Handwritten signatures and initials]

che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

- prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
- per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
- la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
- L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro l'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Ad una valutazione da a 55 a 58 (per i dipendenti con maggiore anzianità di servizio) e da 59 a 62 (per i dipendenti con minore anzianità di servizio) si procede con l'erogazione del 100% del premio dovuto.

Per le valutazioni sotto a tali valori si procede ad una erogazione del premio graduata alla percentuale della valutazione ottenuta.

In appendice si riportano i criteri di attribuzione punteggio ai fini della retribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 18

Personale in distacco sindacale

- Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 19

Disposizione finale

- Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



note

M. M.

Serina, li 22 novembre 2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Nunzio Panto' PRESIDENTE

Villarboito Miichele COMPONENTE



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL:

IL RAPPRESENTANTE R.S.U. Bonomi Giuseppe

FUNZIONARIO SINDACALE CISL FP Marasà Mattia

FUNZIONARIO SINDACALE CGIL FP Deborah Rota



Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio
ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022

- Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, viene costituito con determinazione del responsabile di servizio.
- Tale fondo per la sua parte stabile risulterà, pertanto, costituito dalle seguenti voci:

	Ammontare delle RISORSE STABILI	
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017	€ 40.472,53
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziare (art. 67, comma 1, CCNL 21.05.18)	€ 642,32
2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 16.11.2022 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 803,27
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 718,42
2.f	Incremento anno 2023 pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.18 (art. 79, c.1, lett. b CCNL 16.11.2022)	€ 1.098,50
2.g	Integrazione per differenza tra incrementi contrattuali e costo storico progressioni (art. 79, c. 1, lett. d CCNL 16.11.2022)	€ 886,60
2.h	Incremento per differenziali stipendiali tra B3 e B1 (art. 79, c.1bis, CCNL 16.11.22)	€ 687,44
2.i	Incremento pari a € 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.15 (art. 67, c.2, lett. A, CCNL 21.05.18)	€ 998,40
2.l	Incremento del fondo per aumento dotazione organica	€ 9.382,99
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 55.690,47

- Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:
 - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
 - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per incarichi di Elevata Qualificazione;
 - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 1.776,14
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	0
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	0
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		- € 1.776,14
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 53.914,33

- Il fondo per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Incremento anni 2021 e 2022 pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.18 (art. 79, c.1, lett. b CCNL 16.11.2022)	€ 2.197,00
4.b	Specifiche disposizioni di legge – fondi ANPR trasmissione delle liste elettorali all'Anagrafe Nazionale delle Persone Residenti (art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2018 -art. 70 ter CCNL 21.05.18 – Decreto Presidenza Consiglio dei Ministri n. 18/2023)	€ 951,00
4.c	Specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche 9.000,00- incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona € 6.100,00)- art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2018 – art. 45 D.Lgs 36/2023	€ 15.100,00
4.d	Specifiche disposizioni di legge (Risorse Istat)	€
4.e	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€
4.f	Risparmi del fondo lavoro straordinario (art. 79,c.2, lett. d CCNL 16.11.2022)	€ 461,12

[Handwritten signatures and initials]

M.M.

Mate

4.g	Incremento per aumento 0,22% monte salari 2018 (art. 79, c. 3 e 5, CCNL 16.11.2022)	€ 1.146,76
4.h	Risorse per l'attuazione piani Welfare Integrativo (art. 82 CCNL 16.11.2022)	€ 2.000,00
4.i	1,2% del monte salari dell'anno 1997	
4.l	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento e obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 56-quater, comma 1, lett. c)	
4.m	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€
4.n	Risparmi fondo di produttività	€
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 21.855,88

- Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 55.690,47
Riduzione delle Risorse Stabili	- € 1.776,14
incrementi differenziali di contratto parte stabile non soggetti a limite	(€ 803,27)
incrementi differenziali di contratto parte stabile non soggetti a limite	(€ 998,40)
Incrementi pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.18	(€ 1.098,50)
Incrementi differenziali di contratto e costo storico progressioni	(€ 886,60)
Incremento per differenziali stipendiali tra B3 e B1	(687,44)
Totale delle risorse variabili non soggette al limite	(€ 21.855,88)
Totale delle risorse variabili (di cui soggette al limite € 0, ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 21.855,88
TOTALE FONDO art. 79 CCNL 16.11.2022	€75.770,21

Risorse anno 2023 fuori dal limite € 803,27 (differenza tra incrementi contrattuali e progressioni storiche) €998,40 (incrementi contrattuali) € 1.098,50 (Incrementi pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.18) € 886,60 (Incrementi differenziali di contratto e costo storico progressioni) € 687,44 (Incremento per differenziali stipendiali tra B3 e B1) €15.100,00 (incentivi funzioni tecniche ufficio tecnico e ufficio sociale servizi alla persona) € 951,00 (risorse ANPR) € 461,12 (risparmi straordinari anno precedente) € 2.197,00 (Incremento anni 2021 e 2022 pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.18) € 1.146,76 (Incremento per aumento 0,22% monte salari 2018).

Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 23 comma 2 D.Lgs 78 del 2017 e che i piani di razionalizzazione sono altresì esclusi dal limite, ai sensi del comma 3 del citato art. 23.

R.M.

note

- Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato degli Incaricati di Elevata Qualificazione (Posizioni Organizzative), risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato degli Incaricati di Elevata Qualificazione	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 24.000,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato	€ 4.560,00
Maggiorazione segretario	
TOTALE delle risorse per il pagamento degli Incaricati di Elevata Qualificazione	€ 28.560,00

- Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato degli Incaricati di Elevata Qualificazione (Posizioni Organizzative) sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2023.	€ 78.000,12
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 78.000,12
Differenza 2023/2016	€ 0,00

- Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

- Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
- Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2023 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

[Handwritten signature]
M. M.

[Handwritten signature]
M. M.

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 5.539,82

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

- Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2023, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.
- Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una **progressione verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.
- In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.
- Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo attuale**.

ART. 4

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- Ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 vengono definite le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 13.270,18
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 13.270,17
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno (art.14 CCNL 21.05.18)	€ 2.864,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.18 e art. 84 bis CCNL 16.11.22)	€ 920,00

Note

Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 21.05.18)	€ 800,00
Indennità per specifiche responsabilità (CCNL 16.11.22 art. 84, comma 1)	€ 409,00
Risorse per Welfare Integrativo (art. 82 CCNL 16.11.22)	€ 2.000,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 15.100,00
Risorse APNR	€ 951,00
TOTALE	€ 49.584,35

APPENDICE AL CCDI 2023

Criteri di punteggio ai fini della retribuzione dei premi correlati alla performance del personale non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione.

<u>Sub Scheda 1- Miglioramento servizi e obiettivi raggiunti</u>	<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punteggio attribuibile</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
	Relazione con i colleghi	Da 1 a 5	
	Relazione e rapporti con l'utenza e qualità del servizio percepita	Da 1 a 5	
	Motivazione sul lavoro e impegno al miglioramento dei servizi e delle prestazioni	Da 1 a 5	
	Efficienza organizzativa nella gestione del proprio lavoro	Da 1 a 5	
	Quantità delle prestazioni erogate e raggiungimento obiettivi assegnati	Da 1 a 5	
	Capacità di lavoro di gruppo	Da 1 a 5	
<u>Totale</u>		30	

Mate

<u>Sub Scheda 2 - Arricchimento professionale</u>	<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punteggio attribuibile</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
	Interventi formativi		
	Interventi di aggiornamento		
	Grado di innovazione e miglioramento apportato in seguito agli interventi di cui sopra	1-3	
<u>Totale</u>		<u>3</u>	

<u>Sub Scheda 3 - Impegno dimostrato</u>	<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punteggio attribuibile</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
	Flessibilità negli orari	1-3	
	Flessibilità nelle prestazioni e disponibilità al supporto pratico-operativo nel lavoro	1-4	
<u>Totale</u>		<u>7</u>	

<u>Sub Scheda 4 - Qualità prestazione individuale</u>	<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punteggio attribuibile</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
	Livello di autonomia lavorativa, iniziativa e responsabilizzazione	1-5	
	Rispetto tempi di esecuzione e di rilascio nelle procedure	1-5	
	Qualità del lavoro- Abilità tecnico-operativa mostrata;	1-5	
	Media degli ultimi tre anni	1-3	
<u>Totale</u>		<u>18</u>	




M.H.



Mate

<u>Sub Scheda 5- Esperienza acquisita</u>	<u>Elementi di valutazione</u>	<u>Punteggio attribuibile</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
	Esperienza annuale maturata all'interno del medesimo ente.	1-4	
<u>Totale</u>		4	

Criteria di punteggio ai fini della retribuzione del risultato del personale titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione (Posizioni Organizzative).

RESPONSABILITA' GESTIONALE

CAPACITÀ DI CONSEGUIRE gli OBIETTIVI GESTIONALI ASSEGNATI DAL PEG

(MAX PUNTI 26)

Dal 91% al 100% punti 26

Da 81% al 90% punti 18

Dal 71% all'80% punti 15

Dal 61% al 70% punti 12

Dal 51% al 60% punti 10

Dal 26% al 50% punti 5

Da 0 al 25% punti 0

CAPACITÀ DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE LE REGOLE ED I VINCOLI DELL'ORGANIZZAZIONE SENZA INDURRE INFORTEALISMI, PROMUOVENDO LA QUALITÀ DEL SERVIZIO (MAX PUNTI 3)

Il funzionario struttura un sistema di relazioni organizzative fondato esclusivamente sul rispetto degli adempimenti formali: p.1

Il funzionario organizza il lavoro della struttura configurando, a latere rispetto al sistema organizzato in termini formali, gruppi di lavoro e modalità organizzative che permettono di rivolgere una particolare attenzione al programma di lavoro ed ai risultati perseguiti: p.2

Il funzionario realizza un sistema organizzativo che risulta finalizzato ad una ottimizzazione del lavoro di gruppo ed al monitoraggio puntuale dei risultati ottenuti rispetto alle prestazioni e servizi attesi; parimenti è stato sviluppato un sistema di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi: p.3

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE (MAX PUNTI 3)

Il funzionario è in grado di rispettare in condizioni di assoluta normalità i tempi e le scadenze fissate dall'Amministrazione: p.1

Il funzionario è in grado di fronteggiare anche le situazioni di emergenza e gli imprevisti in modo adeguato: p.2

Il funzionario riesce a governare le problematiche gestionali in qualunque circostanza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma: p.3

SENSO DI APPARTENENZA ED ATTENZIONE ALL'IMMAGINE DELL'ENTE (MAX PUNTI 3)

Sufficiente: p.1 ricomprendere in tale ambito le situazioni nelle quali il dipendente esprime la propria prestazione professionale senza alcuna particolare attenzione alla modalità di relazione con l'utenza; il contatto con l'utenza (interna o esterna) viene gestito in termini informali — personali, o passivi, o scarsamente partecipativi.

Buona: p.2 nell'operare a stretto contatto con l'utenza, il soggetto dimostra particolare attenzione all'aspetto comunicativo, nel contesto relazionale afferma in modo definito la peculiarità di dipendente comunale (ruolo, atteggiamento, comportamento...), nelle situazioni di criticità

Note

organizzativa assicura il proprio contributo al fine di ripristinare le condizioni di normalità del servizio. Eccellente: e.3 il dipendente oltre ad agire secondo le modalità del precedente punto, è normalmente impegnato a garantire la migliore risposta ai bisogni del cittadino, dimostra, anche nelle modalità di relazione interpersonale, di agire quale dipendente di un Ente che ha come scopo quello di erogare servizi alla collettività.

COMPETENZE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE

CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO (MAX PUNTI 3)

Sufficiente: p.1 Buona: p.2 Ottima:p.3

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE - IMPLEMENTAZIONE DELLE SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI (MAX PUNTI 3)

Nella individuazione delle soluzioni ai problemi si affida troppo spesso alla riformulazione di soluzioni già sperimentate dimostrando scarsa propensione alla ricerca di soluzioni innovative e o migliorative: p.1.

E' evidente lo sforzo rivolto al miglioramento del servizio e delle procedure gestite in una logica di adattamento sia alle nuove disposizioni normative, sia al mutare delle esigenze dei soggetti ai quali viene rivolto il servizio: p.2.

La tensione verso il miglioramento delle prestazioni del servizio comporta l'impegno a verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto normativo e ambientale di riferimento. E previsto l'aggiornamento delle modalità operative, non più come attività "una tantum", ma come normale conseguenza della gestione: p.3.

ATTITUDINE ALLA DIREZIONE DI GRUPPI DI LAVORO (MAX PUNTI 3)

Dimostra di prediligere l'aspetto comunicativo rispetto a quello negoziale. Il ricorso a momenti di confronto con il gruppo è raro, viene preferito lo scambio diretto di informazioni e comunicazioni di servizio piuttosto che il confronto con il gruppo: p.1.

Lo stile di direzione promuove con una certa frequenza momenti di confronto con il gruppo di lavoro e le capacità del responsabile consentono di utilizzare il contributo dei collaboratori ai fini di migliorare il servizio: p.2.

Ricorre ordinariamente all'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo di lavoro riuscendo a minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro: p.3.

CAPACITÀ DI OTTIMIZZARE LA MICRORGANIZZAZIONE, ATTRAVERSO LA MOTIVAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI (MAX PUNTI 3)

Nella direzione del servizio, pur mantenendo normalmente rapporti di scambio comunicativo con i collaboratori, ricorre raramente al loro coinvolgimento nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative. Nella distribuzione dei compiti e delle responsabilità si affida unicamente al sistema definito dall'ordinamento professionale, preferendo modelli di divisione del lavoro basati su relazioni gerarchiche piuttosto che sulla capacità di costituire gruppi di lavoro. Nella ripartizione delle competenze dimostra di preferire un approccio di tipo formale basato sul sistema del mansionario professionale piuttosto che sulle caratteristiche della "prestazione". Il livello di motivazione del personale, di norma, non è elevato :p.1.

Diversamente dal primo caso lo stile di direzione prevede quale momento qualificante il coinvolgimento dei collaboratori nella definizione delle fasi di progettazione e realizzazione delle

A.M.M.



Mate

iniziative. L'abitudine a lavorare per obiettivi e per gruppi di lavoro è abbastanza pronunciata. Il livello di motivazione del personale è apprezzabile. Ampio è il livello di responsabilizzazione e di autonomia che i singoli operatori sviluppano all'interno dell'organizzazione: p.2.

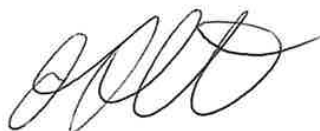
Rispetto al caso precedente è stato introdotto un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate dai collaboratori, attraverso sistemi che permettono di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati dal responsabile di servizio. E' radicata l'abitudine a lavorare in gruppi ed il grado di partecipazione e responsabilizzazione dei collaboratori è elevata. Sono apprezzabili i miglioramenti dovuti alla capacità di promuovere suggerimenti e innovazioni da parte dei collaboratori. Il sistema di erogazione degli incentivi permette di valorizzare l'apporto dei più meritevoli: p.3.

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA (MAX PUNTI 3)

Assicura all'utenza una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, in una logica che concepisce il servizio e il confronto con il cittadino in termini di rapporto saltuario ed estemporaneo occasionato da eventi legati a disguidi, contrattempi, difficoltà del tutto imprevedibili e comunque episodiche : p.1.

Oltre ad assicurare una risposta nei termini di cui sopra introduce talvolta nei processi di erogazione dei servizi sistemi di feedback e di controllo al fine di verificare che il servizio reso sia confacente rispetto alle aspettative del cittadino: p.2.

In aggiunta alle caratteristiche del precedente punto, viene introdotto in modo sistematico nel processo di produzione del servizio l'analisi "customer satisfaction", che è grado di orientare lo sviluppo e l'implementazione del servizio: p. 3.



M.M.I

Note