



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.45

OGGETTO:

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023-2025 E
PARTE ECONOMICA ANNO 2023 - APPROVAZIONE FONDO INCENTIVANTE
E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

L'anno duemilaventitre addì ventotto del mese di settembre alle ore ventuno e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VILLANI ELENA - Sindaco	Sì
2. FERRARA MAURO - Assessore	Sì
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale Signor UMBERTO FAZIA MERCADANTE, presene in videochiamata, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra VILLANI ELENA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 11/04/2022 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DELLA GIUNTA COMUNALE IN MODALITÀ VIDEOCONFERENZA" immediatamente eseguibile;

Precisato, alla luce ed ai sensi di quanto sopra, che la Giunta Comunale si è riunita in data odierna e che, il Vice Segretario Comunale Dottor Umberto Fazio Mercadante era collegato telematicamente mediante videoconferenza semplificata;

RICHIAMATO l'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in tema di contrattazione collettiva nazionale decentrata;

VISTO l'art.2 "Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contatto" del CCNL del 16.11.2022;

RICHIAMATO il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali 2019-2020 del 16.11.2022;

RICHIAMATO l'art. 8 "Contrattazione collettiva Integrativa: tempi e procedure" del CCNL 16.11.2022;

PRESO ATTO che questa Amministrazione ha aperto e concluso un negoziato con le Organizzazioni sindacali per la definizione della contrattazione integrativa parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023;

VISTO il risultato delle trattative con le delegazioni sindacali, contemplato nel quadro complessivo della contrattazione integrativa e riassunto nel contratto integrativo parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023;

RILEVATO che tale accordo non è in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comporta oneri non previsti rispetto a quanto indicati dagli stessi;

VISTA la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria inviata al Revisore dei Conti che evidenzia la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori

DATO ATTO che è stato effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del revisore dei conti, ai sensi dell'art. 8 c.7 del CCNL della parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023;

VISTO il D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

ACQUISITI i pareri previsti dall'art. 49 del citato D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare la quantificazione del fondo incentivante dei dipendenti come riportato nel prospetto allegato al CCI parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023;
2. di dare mandato al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma dell'accordo relativamente al CCI parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023 contenente la definizione delle risorse decentrate per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle

risorse umane e della produttività per l'anno 2023, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

3. di dare atto che la complessiva spesa trova copertura nel bilancio 2023;
4. di comunicare copia della presente deliberazione ai responsabili dei Servizi interessati per gli adempimenti esecutivi di rispettiva competenza.

Successivamente, data l'urgenza di dare immediata esecuzione al presente provvedimento, con separata votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134 – 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
VILLANI ELENA

Il Vice Segretario Comunale
Firmato digitalmente
UMBERTO FAZIA MERCADANTE

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

(Provincia di Pavia)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ROBECCO PAVESE
2023- 2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 18.09.2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Vice Segretario Comunale del Comune di Robecco Pavese Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (CGIL.FP), Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vice Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CGIL/FP.
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Robecco Pavese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2023-2025 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? Verrà acquisita con il parere a seguito dell'inoltro di questa relazione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione G.C. n. 14 del 25/01/2023 Il Piano della performance del Comune di Robecco Pavese coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
	La Relazione della Performance 2018 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI	
Eventuali osservazioni =====		

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce l'oggetto il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno).

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

L'articolo 3 evidenzia i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità coordinamento- indennità professionali.

Si dà atto che confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

L'articolo 4 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevate Qualificazioni in essere alla data di stipula del presente CCI proseguono sino a naturale scadenza. Alla scadenza, le Elevate Qualificazioni saranno determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo. Per la retribuzione dell'indennità di risultato verrà destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, si ribadiscono i criteri contenuti nella METODOLOGIA DI PESATURA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE definiti con apposita deliberazione di G.C.

Per quanto riguarda il rispetto dell'art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 16, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, si dà atto che l'indennità per le EQ/PO supera il tetto del 2016 per €.4.444,44.

Al fine del rispetto del tetto, detta somma viene compensata come segue:

- per €. 1.138,76 con differenza fra fondo dipendenti 2016 e fondo dipendenti 2023
- per €. 3.305,68 con la riduzione di pari somma del fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. u) del CCNL del 16.11.2022, che prevede che in sede di contrattazione sia possibile l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

Pertanto viene rispettato il sopra citato art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con le eccezioni delle risorse che sono escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato e meglio riportato nell'articolato precedente.

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. Per quanto riguarda il 2023 le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato A) all'accordo. I criteri per l'utilizzazione e la

destinazione delle risorse decentrate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, nei termini di cui all'allegato A) al presente contratto decentrato.

L'articolo 7 prevede che, per la valorizzazione della performance individuali, le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi, ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/obiettivi di performance);

I piani e/o progetti di performance dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linea ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

L'articolo 8 disciplina le indennità per "Condizioni di lavoro" per le seguenti attività:

- A. disagiate;
- B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- C. implicanti il maneggio valori.

Per quanto riguarda le "Condizioni di lavoro", le parti danno atto che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

L'articolo 9 disciplina le indennità per turno e reperibilità facendo riferimento alla normativa contrattuale. Per l'anno 2023 questi istituti si prevede di non attivarli in quanto non vi è personale interessato.

L'articolo 10 disciplina l'indennità per specifiche responsabilità. Le parti danno atto che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

L'articolo 11 disciplina le indennità per il personale della Polizia Locale. Le parti danno atto che detti istituti nell'anno 2023 non verranno attivati in quanto non vi è personale che rientri nei criteri sopra citati.

L'articolo 12 prevede i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche fra le aree. In particolare, dopo aver evidenziato il valore di ogni progressione fra le varie aree, stabilisce che la progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al CCI.

Le parti danno atto che nell'anno 2023 NON si prevedono progressioni orizzontali.

L'articolo 13 disciplina i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche leggi rimandando ai regolamenti che l'ente si è dato o che si dovrà dare;

L'articolo 14 dispone sull'utilizzo delle risorse variabili che possono essere dedicate per finanziare:

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;

Dette risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo e annualmente vengono messe a disposizione previa verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017;

L'articolo 15 prevede che il finanziamento delle risorse destinate alla spesa per le performance è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali. Con dette risorse vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.

L'articolo 16 prevede i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per lo sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance dando atto che per le performance deve essere dedicato almeno il 30% delle risorse variabili indicate nell'art. 80 c.2 del CCNL. Ogni anno dovranno essere predisposti progetti /obiettivi di mantenimento, miglioramento e/o sviluppo dei servizi. I premi correlati alla performance verranno corrisposti a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del SETTORE/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo così come segue:

Dipendenti	Responsabili	di	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
------------	--------------	----	---

Servizio/Elevata Qualificazione	50% in base ai comportamenti organizzativi
Dipendenti non Responsabili di Servizio	50% in base alla media del raggiungimento obiettivi
	50% in base ai comportamenti organizzativi

L'articolo 17 prevede la differenziazione del premio individuale i sensi dell'art.81 del CCNL: la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente pari ad 1 unità per area funzionale;

L'articolo 18 prevede la possibilità di attivare il welfare integrativo aziendale

Titolo VII

L'articolo 19 conclude il contratto con le disposizioni finali.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo di euro **12.885,3** è stata ridotta di **-€ 3.305,68** per incremento Posizioni Organizzative - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u), ed è pari a €. **9.579,62** mentre la parte variabile pari a €. **19.208,89**, è stata ridotta di **-€ 181,31** per incremento Posizioni Organizzative - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u), ed è pari a €. **19.027,58**.

La somma della parte fissa e della parte variabile è pari a €. **28.607,20**.

La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

PARTE FISSA		
Descrizione		Importo
progressioni economiche orizzontali compreso aumento CCNL dal 1.09.09		€ 4.958,86
indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)		€ 1.115,56
differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1). 9 MESI fuori limite		€ 843,68
TOTALE SPESA FISSA		€ 6.918,10
PARTE VARIABILE		
Descrizione		Importo
indennità di turno		0
indennità di rischio e disagio		0,00
indennità maneggio valori		0
specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensivo di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.		0
Specifico obiettivi di sviluppo		0,00
risorse per specifiche disposizioni di legge		2.677,18
% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (in partita di giro)		0
TOTALE SPESA VARIABILE		€ 2.677,18
Somma residua x anno successivo		€ 18.211,92
TOTALE		€ 28.607,20

Nel rispetto del CCDI vigente, una parte della somma che residua dalle spese fisse (comparto e POE) pari a **€ 800** viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2023 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di Robecco Pavese.

La parte residua, pari **€ 18.211,92**, viene utilizzata per incrementare il fondo anno 2024.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 24/09/2018;

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

E' stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2022 NON prevede nuove progressioni economica.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL REVISORE DEI CONTI

IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito alla parte giuridica del triennio 2023 – 2025 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.
Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 12885,30
Riduzione risorse stabili	€ 3.305,68
Tot risorse stabili	€. 9.579,62
Risorse variabili	19.208,89
Riduzione risorse variabili	€. 181,31
Tot risorse variabili	€. 19.027,58
Totale	€. 28.607,20

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

	Descrizione	€.
DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	€ 8.189,00
	0,62% monte salari 2001	€ 486,22
	0,50% monte salari 2001	€ 392,11
	Aumenti 0,6% monte salari 2005	€ 476,79
	Aumenti Ccnl 09.05.06 0,5 monte salari 2003	€ 422,39
CCNL 31.07.09 e ART. 67 C.2 Lett. b) CCNL 16-18	Riqualificazione posizioni economiche 2009 - 1 D6	€ 178,10
Ccnl 06.05.06 e 11.4.08	Riqualificazione posizioni economiche	€ 295,12
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18- dich. cong n. 5	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL16-18	€ 356,76
ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - IMP. INTERO ANNO	€ 851,24
(ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) - dich. cong n. 5	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A VALERE DAL 2019 - fuori limite	€ 166,40
ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°1), 2022 - fuori limite	€ 84,50
ART 79 C.1bis CCNL 2019-20	differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1). 9 MESI fuori limite	€ 843,68
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21)	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	€ 143,00
	TOTALE PARTE FISSA	€ 12.885,30

Sezione II – Risorse variabili

	Descrizione	
ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18	integrazione per obiettivi di sviluppo e/o mantenimento	€ -
ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18	eventuali risparmi sullo straordinario	€ -
(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18:	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO anno precedente- IMP. PARTE ANNO CORRENTE	€
ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL	INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997	€ -

2016-18		
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	risorse per specifiche disposizioni di legge	€ -
ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	eventuali somme non spese 2022 - fuori limite	€ 16.181,40
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021	0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2023+ UNA TANTUM 2022 FUORI LIMITE - Applicazione art.7 c.4 lett. u) CCNL 16.11.2022 - RIDUZIONE FONDO X INCREMEMENTO INDENNITA' EQ/PO	€ 181,31
ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°1), A VALERE RETROATTIVO DAL 2021 UNA TANTUM - fuori limite	€ 169,00
	TOTALE PARTE VARIABILE	€ 19.208,89

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

l'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022	RIDUZIONE FONDO PARTE FISSA PER FINANZIAMENTO PO	-€ 3.305,68
l'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022	RIDUZIONE FONDO PARTE VARIABILE PER FINANZIAMENTO PO	-€ 181,31

	TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2023	€ 26.607,20
--	--	--------------------

*per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

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

a. 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;

Le risorse stabili con decurtazione ammontano a €. €. **9.579,62**, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € **6.918,10**. Pertanto **le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.**

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione di fondo finanzia le performance

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2023 che non sia dovuto ai risparmi anni precedenti e a incentivi vincolati per legge è pari a €.169,00 mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a €.800,00, ben superiori al 30% della parte variabile;

d. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Con questo CCI e' stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che prevede la possibilità di progredire nell'area di appartenenza mediante una selezione che si basa sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione di più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2022 NON prevede nuove progressioni economica.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Si dà atto che nell'anno 2023 non è possibile applicare detta norma in quanto vi e' un solo dipendente che concorrono alla performance.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che "... a decorrere **dal 1° gennaio 2017**, l'ammontare complessivo delle **risorse** destinate annualmente al **trattamento accessorio** del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato" (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 c.6 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2023, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2023 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

TOT. FONDO 2023 ESCLUSE somme fuori limite e riduzione per PO di €3.305,68 ai sensi dell'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022	€ 7.985,28
TOT FONDO 2016 DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 12.429,72
DIFFERENZA FONDO ANNO 2022 DA FONDO ANNO 2016	- € 4.444,44

	2022	2016	DIFFERENZA
FONDO P.O.	€ 17.569,44	€ 13.125,00	+€. 4.444,44

Al fine del rispetto dell'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e dell'art.79 c.6 del l'art.7.c.4 lett. u) del CCNL 16.11.2022, si dà atto che il superamento del fondo incentivante dei dipendenti rispetto all'anno 2016 di €. **4.444,44** che è compensato dalla differenza fra il un fondo PO 2022 e quello del 2016 della stessa somma di **€.4.444,44**.

Si chiarisce che la somma di €.181,33 pari allo 0,22% del ms 2018 non rientra tra i limiti del sopra citato art. 23 c2 del D.Lgs. 75/2018.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate negli appositi capitoli di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

Provincia di Pavia

Organo di Revisione Economico-Finanziario

VERBALE N. 17/2023

OGGETTO: Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2023 con i vincoli di bilancio

Il sottoscritto dott. Domenico Piazzolla, revisore unico di questo Comune, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 26/11/2020, esecutiva, ed in carica per il triennio 2021/2023, nell'esercizio della sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art. 239, comma 1 del TUEL,

PREMESSO

- che si rende necessario procedere all'esame dell'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001 sulla base della determina, relazione illustrativa e relazione tecnica finanziaria predisposta dal responsabile del servizio ragioneria;
- che il principio contabile di cui all'All. 4/2 al punto 5.2 prevede che "... nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate ...", avendo precisato la giurisprudenza contabile come la "formale delibera" si riferisca alla determina dirigenziale della costituzione del fondo essendo un atto di gestione che il Testo unico degli enti locali e la legislazione intestano in via esclusiva ai dirigenti;
- che l'ipotesi di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 è pervenuta dal responsabile del servizio ragioneria, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge;
- che l'art. 5, comma 3 del C.c.n.l. 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.c.n.l. 22/1/2004 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, sono effettuati dall'organo di revisione;
- che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali (art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001);
- che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti (art. 40bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009);
- che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo (art. 40, comma 3sexies, d.lgs. 165/2001);
- che l'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2023, è stata trasmessa al Revisore in data 25/09/2023, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.
- che tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 18/09/2023, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001

- che il Revisore viene assistito, nell'esame della predetta ipotesi di accordo integrativo, dal Responsabile dell'Ufficio amministrativo, appositamente invitato dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

ACCERTATO

- che la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- che i fondi contrattuali per l'anno 2023 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- che l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2023.

Robecco Pavese, lì 25/09/2023

Il Revisore Unico
Dott. Domenico Piazzolla



Firmato
digitalmente da
**PIAZZOLLA
DOMENICO
C: IT**

**Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di ROBECCO PAVESE
per gli anni 2023 – 2024 – 2025**

il giorno 18/09/2023 alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente/Vice Segretario del Comune: dott. Umberto Fazio Mercadante

e dalla sig.ra: Gramegna Cristina dipendente e R.S.U. del Comune di ROBECCO PAVESE

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

C.G.I.L. F.P. - Sig. Americo Fimiani



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune e disciplina 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 3 mesi**. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo art.79 c.1 e 1 bis CCNL 2019-2021 è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 dello stesso CCNL e quindi:
 - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, e le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019- 2021, fermo restando che i nuovi differenziali di progressioni economiche, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere, prorogati o istituiti entro il 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, proseguono sino a naturale scadenza.
2. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016 così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo.
3. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni possono essere incrementate dalle norme di legge o contrattuali che prevedono aumenti in deroga all'art.23 c.2 del D.Lgs.75/2017 che prevede quale tetto della spesa del salario accessorio a quanto determinato per la stessa spesa nell'anno 2016.
4. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
5. Ai sensi dell'art.17 c.4 del CCNL 16.11.2022 verrà destinata per la retribuzione dell'indennità di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
6. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, si ribadiscono i criteri definiti con la deliberazione di G.C. n. 14 del 13.02.2019 avente per oggetto "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa (art. 14 CCNL 21 maggio 2018) e per la graduazione dell'indennità di posizione e di risultato (art.15 CCNL 21 maggio 2018) - Pesatura PO – Approvazione”;
7. Alla scadenza naturale degli incarichi di Posizione Organizzativa l'Amministrazione procede a confermare o rivedere la pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione.
8. Per quanto riguarda il rispetto dell'art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 16, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, si dà atto che l'indennità per le EQ/PO supera il tetto del 2016 per €.4.444,44.

Al fine del rispetto del tetto, detta somma viene compensata come segue:

- per €. 1.138,76 con differenza fra fondo dipendenti 2016 e fondo dipendenti 2023
- per €. 3.305,68 con la riduzione di pari somma del fondo incentivante dei dipendenti ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. u) del CCNL del 16.11.2022, che prevede che in sede di contrattazione sia possibile l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

Pertanto viene rispettato il sopra citato art.79 c.6 del CCNL 16.11.2022.

9. Le indennità per le EQ/PO per l'anno 2023 vengono, altresì, integrate dall'art.79 c.3 CCNL 2019-2021 che prevede che 0,22% del m.s. 2018 venga suddiviso proporzionalmente, sulla base della spesa dell'anno 2011, fra fondo dipendenti e indennità per EQ/PO. Le parti concordano di applicare il sopra citato art. 7 c.4 lett. u) del CCNL del 16.11.2022 che prevede la possibilità di ridurre il fondo dei dipendenti ed incrementare le indennità per EQ/PO, aumentando le indennità per le EQ/PO anche della parte proporzionale dello 0,22% m.s. 2018 che dovrebbe incrementare il fondo dei dipendenti pari ad €181,31 come meglio riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo 2023 allegato al presente accordo.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse previste ai commi 1, lett. b), c) e d), 1 bis, 2 lett. d) e 3 e dall'art.80 c.1, ultimo periodo, dello stesso CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Art. 6

Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La **ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
 - b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare l'**impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui **all'allegato A)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art. 7

Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance** approvato da questa amministrazione:

a) Le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei **risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/obiettivi di performance**);

2. **I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art.84 bis CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale

3. Per quanto riguarda le "Condizioni di lavoro", le parti danno atto che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità,

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale che nell'anno 2023 è pari a €.0 in quanto questo istituto nell'anno 2023 non è stato attivato;

2. In caso di attivazione, per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

4. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale che per l'anno 2023 è pari a €.0 in quanto questo istituto nell'anno 2023 non è stato attivato;

5. In caso di attivazione, l'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018

6. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 84 del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. L'indennità di importo non superiore a €3.000 annui lordi elevabili fino ad un massimo di €4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D/Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari/E.Q.
7. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del SETTORE/SERVIZIO.
8. Per quanto riguarda le "Specifiche responsabilità", le parti danno atto che nel 2023 questo istituto non verrà attivato.

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. Al finanziamento **dell'indennità di servizio esterno** del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
3. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
4. Si dà atto che l'indennità di cui al precedente comma, non è attivata in quanto non vi è personale che rientri nei criteri sopra indicati
5. Gli enti possono erogare al personale di P.L. inquadrato nelle categorie C e D/aree istruttori e funzionari/E.Q., che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una **indennità di funzione** per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
6. Al finanziamento **dell'indennità di funzione** del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. w), dello stesso CCNL, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
7. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D/aree istruttori e funzionari/E.Q che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), una somma che varia fino ad un massimo di €3.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area Istruttori ed euro 4.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area dei Funzionali o Elevata Qualificazione.
8. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale di P.L. connessi al grado rivestito;
9. Le parti danno atto che detti istituti nell'anno 2023 non verranno attivati in quanto non vi è personale che rientri nei criteri sopra citati.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito delle aree.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma pari

a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;

2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero

funzioni di coordinamento		massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. Le parti danno atto che nell'anno 2023 non si prevedono progressioni orizzontali all'interno dell'area.

Art. 13

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

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
 - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.

- f) Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, che possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali,
 4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 c. 2 lettera d) del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.
 5. Per l'anno 2023 si prevede l'erogazione dell'incentivo connesso alle attività di progettazione per una somma pari a €2.677,18.

Art. 14
Utilizzo risorse variabili
Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 79 c.2 CCNL 16.11.2022

1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare :
 - a) premi correlati alla performance individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità;
 - d) compensi per specifiche responsabilità;
 - e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per la polizia Locale;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 ** è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 c.2 lett. b) (1,2% monte salari 1997) e dell'art. 79 c.2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 3 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

**L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016

Art. 15
Premi correlati alla performance*

**Ai sensi dell'art.54 del d.lgs.n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi(...)".*

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 79 c.2 CCNL 16.11.2022 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali.;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del

responsabile del SETTORE/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo.

4. Per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
 - alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
 - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
 - a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
 - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un prevalente e concreto impiego del personale dell'ente.

Art. 16

Premi correlati alla performance

Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Ai trattamenti economici di cui all'art.80 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) (spesa variabile del fondo) del CCNL del 16.11.2022 occorre dedicare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate), con esclusione delle lettere c), f), g) del c.3 dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse di cui al comma 2*;

* 2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100; g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000; i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili; k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nei Settori e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale**.

4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.**
5. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da *assicurare:*
 - a) *la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse;*
 - b) *il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*
6. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante **dalla scheda di valutazione individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione** con atto di Giunta comunale, prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:
 - a) *il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;*
 - b) *il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.*
7. Per l'anno 2023 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Pano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.

Art. 17

Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art.81 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);
2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. 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. 81 del CCNL 21.5.2018.
3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo.
4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.
5. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
 - c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;

- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.
6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del SETTORE/SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel Pdp/PDO.
7. Nella distribuzione delle risorse si terrà conto del personale in servizio a tempo parziale, nonché del periodo lavorativo degli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno.
8. Detto istituto di riservare il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale non potrà essere applicato sino a quando questo ente avrà un solo dipendente non incaricato di posizione organizzativa.

Art. 18
Welfare integrativo

Le parti danno atto che qualora intervengano azioni di richiesta dalle OO.SS o da parte datoriale, si procederà ad una revisione del presente contratto, in ordine ad es. all'art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16/11/2022: "i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022".

Art. 19
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. 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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la R.S.U. _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: _____

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
6. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte per tutti i settori e per tutte le aree sulla base dei criteri di cui la Tabella "1" riportata di seguito;
10. l'Amministrazione può disporre che la procedura selettiva sia avviata sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 7 (sette) giorni;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. Per l'anno 2023 NON si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna area.

Tabella "1"–Criteri per la definizione delle graduatorie per progressione all'interno delle aree

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite precedenti a quelle dell'anno di progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60 da rapportarsi alla valutazione max di punti 100	da rapportarsi alla valutazione max di punti 100 MAX 60 punti
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella medesima categoria/Area od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione pubblica	30	Un punto all'anno , per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,25 punti ogni 3 mesi effettuati MAX 30 punti
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	- Certificazioni competenza lingua straniera / informatica: 2 punti per ogni certificazione. - Partecipazione a corsi e percorsi di formazione 1 punto per ogni attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. - Abilitazioni professionali 3 punti per ogni certificazione. Per un massimo di 10 punti
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO anche sforando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100) per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni di NON progressione: 1 punto; Otto anni di NON progressione: 2 punti; Nove o più anni: 3 punti

Media valutazione	Max 60 punti
Esperienza professionale	Max 30 punti
Capacità culturali e professionali	Max 10 punti
Punteggio aggiuntivo	Max 3 punti
TOTALE	Max. 103 punti

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età.

PREVENTIVO RIPARTIZIONE FONDO DIPENDENTI ANNO 2023				
FONDO	(Le spese fisse non possono superare il totale della parte fissa del fondo)	preventivo	€	28.607,20
	OGGETTO			
ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	progressioni economiche orizzontali compreso aumento CCNL dal 1.09.09	€ 4.958,86	1 D1/4 dal 1.1.2022	
art.33, c. 4, Ccnl 22.01.04	indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)	€ 1.115,56	1D1/4+ B3 +1D1 8h dal 1.1.2022	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022	differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1). 9 MESI fuori limite	€ 843,68	1 B3	
	TOTALE SPESA FISSA	€ 6.918,10		
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. d)	indennità di turno	€ -	Variabile	
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità di rischio e disagio	€ -	V	
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. d)	indennità maneggio valori	€ -	V	
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. f) e i)	specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensive di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.	€ -	V	
ccnl 1.4.99 art.15, c. 5	Specifico obiettivi di sviluppo	€ -	V	
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. g)	risorse per specifiche disposizioni di legge	€ 2.677,18	V	
Ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (in partita di giro)	€ -	V	
	TOTALE SPESA VARIABILE	€ 2.677,18		
	TOTALE SPESA FISSA + SPESA VARIABILE	€ 9.595,28		
	DISPONIBILE ANNO 2023 per :	19.011,92 €	V	
ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. a)	Produttività collaboratore contabile B3	800,00		
	Somma disponibile	-		
	Somma residua x anno successivo	€ 18.211,92		
SOMMA TOTALE FONDO	TOTALE SPESE ANNO 2023 La somma totale della quantificazione del fondo deve coincidere con il totale delle spese + la somma disponibile	€ 28.607,20	€	28.607,20

19.440,76 €

DIFFERENZIALE PEO 2021

€ 3.592,76 3.735,76 € 143,00 €

QUANTIFICAZIONE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2023									
		OGGETTO	€	Fissa anabile	V				
DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003				€ 8.189,00				
	0,62% monte salari 2001				€ 486,22				
	0,50% monte salari 2001				€ 392,11				
	Aumenti Conf. 0,6% monte salari 2005				€ 476,79				
	Aumenti Conf. 0,9 0,5 0,6 0,5 monte salari 2003				€ 422,39				
	Riqualificazione posizioni economiche 2009 - 1 D6				€ 178,10				
	Riqualificazione posizioni economiche				€ 295,12				
	RIDE TERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18				€ 356,76				
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - IMP. INTERO ANNO EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A VALERE DAL 2019 - fuori limite				€ 851,24				
	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°1), 2022 - fuori limite				€ 169,40				
CONC. 31.07.09 e ART. 67 C.2 Lett. b) CCNL 16-18	differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n°1), 9 MESI fuori limite				€ 84,50				
	RIDE TERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite				€ 843,68				
	TOTALE PARTE FISSA				€ 143,00				
	Integrazione per obiettivi di sviluppo e/o mantenimento				€ 12.885,30				
	eventuali risparmi sullo straordinario				€ -				
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO anno precedente-IMP. PARTE ANNO CORRENTE				€ -				
	INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997				€ -				
	risorse per specifiche disposizioni di legge- INCENTIVI TECNICI fuori limite				€ 2.677,18				
	eventuali somme non spese 2022 - fuori limite				€ 16.181,40				
	ART. 67 C.3 Lett. b) CCNL 2016-18	0,22% m.s. 2018 in proporzione fra fondo e FO 2023+ UNA TANTUM 2022 FUORI LIMITE - Applicazione art.7 c.4 lett. u) CCNL 16-11-2022 - RIDUZIONE FONDO X INCREMENTO INDENNITA' EQUIPO				€ 181,31			
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°1), A VALERE RETROATTIVO DAL 2021 UNA TANTUM - fuori limite				€ 169,00					
TOTALE PARTE FISSA E VARIABILE 2023				€ 19.208,89					
TOT. FONDO 2023 ESCLUSE somme fuori limite NON PUO' SUPERARE ANNO 2016				€ 32.094,19					
RIDUZIONE FONDO PER FINANZIAMENTO PO - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u) con parte fondo dipendenti dello 0,22 m.s. 2018 FUORI TETTO				€ 11.290,96					
RIDUZIONE FONDO PER FINANZIAMENTO EQUIPO - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u) per incrementi passata EQUIPO nel 2016				€ 181,31					
DECISIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 - DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 COMPRESO P.O.				€ 3.305,68					
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2023				€ -					
TOT. FONDO 2016 DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite				€ 28.607,20					
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016				€ 12.429,72					
CONC. 31.07.09 e ART. 67 C.2 Lett. b) CCNL 16-18	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2017				€ 10.500,00				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2018				€ 2.635,00				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2019				€ 12.090,00				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2020				€ 3.022,50				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2021				€ 11.938,54				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2022				€ 3.472,19				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2023				€ 12.722,22				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2022				€ 3.180,56				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2021				€ 14.055,56				
	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2020				€ 3.513,89				
ART. 79 c.3 conl 2019-2021	FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2019				€ 14.055,56				
	0,22% m.s. 2018 in proporzione fra fondo e FO INCREMENTO RISULTATO FUORI FONDO EQUIPO 2023 + UNA TANTUM 2022				€ 325,14				
	In caso di aumento FO il fondo non può superare il 2016 occorre, nel caso, ridurre il fondo di pari somma				€				
	FONDO ANNO 2016 ESCLUSE SOMME FUORI LIMITE				€ 12.429,72				
	FONDO + EQUIPO 2016 X VERIFICA				€ 28.607,20				
	FONDO +EQUIPO 2023 X VERIFICA				€ 28.607,20				
	RIDUZIONE FONDO X INCREMENTO FO - CCNL 21.05.2018 art.7 c.4 lett. u)				€ 3.305,68				
	Monte salari 2001 =				€ 78.422,00				
	Monte salari 2003 =				€ 95.586,00				
	Monte salari 2005 =				€ 70.386,00				
SUDDIVISIONE 0,32 M.S. 2018									
FO 2021	€ 15.902,78	44,34%	162,57						
FONDO 2021	€ 20.047,41	55,76%	90,44						
TOT	€ 35.950,19	100,00%	162,57						

AUMENTO DAL 1.1.2022 DA 5 A 8 H SETTIMANALI UTC
Aumento x 0,22% m.s. 2018 fuori tetto
€ 4.444,44
€ 1.138,76
€ 40.501,76

2016 2022
6.309,09 €
11.109,05 12.703,99 25.554,72 € 28.860,41 € - 3.305,68 €

1.320,07 1.138,76

TOT
€ 13.125,00
€ 13.112,50
€ 13.112,50
€ 13.350,73
€ 13.902,78
€ 17.599,44
€ 17.894,58



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2023 - AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Robecco Pavese, li 25/09/2023

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2023 - AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Robecco Pavese, li 25/09/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Cristina Gramegna



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 45 DEL 28/09/2023

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023-2025
E PARTE ECONOMICA ANNO 2023 - APPROVAZIONE FONDO INCENTIVANTE E
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

DELIBERAZIONE ESECUTIVA IN DATA _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune e diverrà esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 45 DEL 28/09/2023

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023 - APPROVAZIONE FONDO INCENTIVANTE E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **02-ott-2023** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **17-ott-2023** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 02-ott-2023

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Umberto Fazio Mercadante