

## COMUNE DI \_MOTTA VISCONTI

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ART. 7 DEL CCNL 2019/2021, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2023**

DATA DI SOTTOSCRIZIONE		PREINTESA 28/07/2023 CONTRATTO
PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA		ANNO 2023
COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE		PARTE PUBBLICA (RUOLI/QUALIFICHE RICOPERTI): PRESIDENTE DOTT. SCIAMANNA SANDRO SEGRETARIO COMUNALE COMPONENTI :DOTT. MISINO ANGELA RESPONSABILE SETTORE SEGRETERIA/AA.GG. DOTT. DONA' MADDALENA RESPONSABILE SETTORE AFFARI SOCIALI DOTT.FRANCIONE COSIMO: RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO  ORGANIZZAZIONI SINDACALI AMMESSE ALLA CONTRATTAZIONE (ELENCO SIGLE): FP-CGILTICINO OLONA./ CISL -F.P.S- MILANO METROPOLI /UIL FPL  FIRMATARIE DELLA PREINTESA:  FP-CGILTICINO OLONA./ CISL -F.P.S- MILANO METROPOLI- UIL FPL
SOGGETTI DESTINATARI		PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MOTTA VISCONTI
MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO (DESCRIZIONE SINTETICA)		A) UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DELL'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 DI REVISIONE CON IL PARERE ALLEGATO.
		NESSUN RILIEVO
	ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI LEGGE CHE IN CASO DI INADEMPIMENTO COMPORTANO LA SANZIONE DEL DIVIETO DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA	AI SENSI DELL'ART. 169, COMMA 3-BIS DEL TUEL IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI DI CUI ALL'ARTICOLO 108, COMMA 1, DEL TUEL E IL PIANO DELLA PERFORMANCE DI CUI ALL'ARTICOLO 10 DEL D.LGS. 150/2009, SONO UNIFICATI ORGANICAMENTE NELLA DELIBERA G.C.N. 57 DEL 28/06/2023
		ILPIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ È STATO AGGIORNATO CON DELIBERA G.C.N.57 DEL 28/06/2023 È STATO ASSOLTO L'OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE DI CUI ALLA LEGGE N: 33/2013? SÌ PER QUANTO DI COMPETENZA. LA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE È STATA VALIDATA DALL'OIV AI SENSI DELL'ARTICOLO 14, COMMA 6. DEL D.LGS. N. 150/2009?SI
EVENTUALI OSSERVAZIONI		

### A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo è pari ad **euro 112.042,00**, mentre la parte variabile è pari ad **€ 46.658,00**. La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue :

Progressioni orizzontali bilancio per € 2.709,00	Cap. 323001 e capitoli di		46.306,00
Fondo ex LED			2.659,00
Indennità di comparto	Cap. 323001		18.518,00
Art. 80 comma 1 lett.J)CCNL 2019/2021. Progressioni economiche all'interno dell'area (Differenziali)			5.600,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI STABILI</b>			<b>B)73.083,00</b>
<i>RISORSE STAB. ANCORA DISPONIBILI</i>			0
<b>DESTINAZIONI VARIABILI</b>	<b>IMPORTO</b>		<b>IMPORTO</b>
Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori)( art. 70-bis comma 7 CCNL 2016/2018)Cap. 323001	Rischio 900 Maneggio e Disagio 3500		4.400,00
Indennità turno, reperibilità e compensi art.24 c1 CCNL2000( art. 68 comma 2 lett.d) CCNL2016/2018) Cap. 323001	Turno 7000 Reperibilità 1500 Art.24 c.1 CCNL 2000 700		9.200,00
2019/2021-Indennità per specifiche responsabilità da parte del personale di Area Operatori Esterni e Area Istruttori.			12.000,00
<b>ART. 100 CCNL 2019/2021- INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE</b>			2.500,00
Compensi ex art. 15 comma 1 lettera K(incentivi funzioni tecniche)			30.947,00
Compensi ai messi notificatori			112,00
Compensi Istat			
Destinazione art 208 cds per progetto vigili			
<b>ART. 81 CCNL 2019/2021- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>			26.458,00
Posizioni organizzative			63.902,00
Quota 0,22% monte salari 2018 applicata per il 39,51% al fondo Risultato PO			-1.328,00
Utilizzo quota fondo per rispetto limite 2016			-232,00
<b>TOTALE FONDO</b>			<b>222.602,00</b>
Fondo straordinario			6.960,00

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

**Sulla base dei criteri approvati con il vigente CCDI giuridico le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:**

**UTILIZZO DELLE RISORSE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

**1**

**Art. 80 comma 1 CCNL 2019/2021**

**- Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria .**

Il costo delle progressioni avviate nel passato ad oggi in essere è pari a presunti € 46.306,00 oltre al costo degli inquadramenti ex led che è pari a presunti complessivi € 2.659,00 per l'anno 2023 .

**Art. 80 comma 1 lett.J)CCNL 2019/2021.**

**Progressioni economiche all'interno dell'area ( Differenziali)**

Le parti concordano di riconoscere per il 2023 progressioni all'interno dell'area ( differenziali) così come segue:

Area Operatori Esterni n. 5

Area Istruttori n. 1

Area Funzionari ed elevata qualificazione n.1

L'importo calcolato per i suddetti differenziali risulta pari ad € 5.600,00.

**Utilizzo risorse ai sensi art. 1 comma 612 legge 234/2021.**

**Progressioni tra aree ( Verticali).**

Le parti concordano di attivare per il 2023 n. 2 progressioni tra aree ( verticali) utilizzando lo 0,55 % del monte salari 2018 previsto dall'art.13 comma 8 CCNL 2019/2021 e applicando la procedura transitoria i cui requisiti sono quelli previsti dalla tabella 3 allegata al CCDI 2023/2025.

**2**

**-Indennità di comparto**

Una quota pari ad € 18.518,00 è destinata nel 2023 alle indennità di comparto che, ai sensi dell'art.33 del CCNL 2003, sono imputate al fondo.

**3**

**Art. 84 bis CCNL 2019/2021. Indennità di condizioni di lavoro.**

1.Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro " destinata a remunerare lo svolgimento di attività :

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1,secondo lo schema di pesatura di cui all'art.47 del CCDI normativo 2023/2025 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri : Euro 1,00 – Euro 15,00.

3.1) Indennità di rischio e o disagio per il personale di area Operatori Esperti e di area Istruttori

Il costo dell'indennità di rischio e disagio per l'anno 2023 viene quantificato in presunte € 900,00.

Essa compete al personale classificato nell'area degli operatori ed operatori esperti impiegato in attività esposte a rischio medio ed elevato, ed è da erogare sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio.

I criteri di individuazione delle prestazioni di lavoro esposte a rischio e/o disagio sono articolati per settore di attività e profilo professionale di inquadramento sulla base del vigente sistema di classificazione

Settore di attività N.	Ufficio	Profilo /Attività /Mansioni
Gestione Territorio 1	Ufficio tecnico	Operatore
Gestione Territorio 2	Ufficio Tecnico	Operaio professionale

L'indennità viene erogata con cadenza mensile al personale per il quale risulti, in base al profilo assegnato, alle attività assegnate ed alla conseguente attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza, l'effettivo svolgimento di mansioni a rischio . L'indennità viene erogata sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio, calcolando pertanto l'indennità sulla base dei giorni lavorabili annui decurtati in proporzione alle assenze ( ad eccezione di quelle dovute ad infortunio sul lavoro).

Il Responsabile di Settore competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto. La verifica con l'eventuale sospensione delle indennità precedentemente attribuite avviene entro il mese di settembre con comunicazione al Responsabile di riferimento, alle OOSS ed alla RSU.

### **3.2) Indennità di maneggio/ disagio valori per il personale Area Istruttori.**

Il costo presunto per l'anno 2023 di tale indennità è pari ad € 3.500,00, Viene riconosciuta sulla base dello schema di pesatura di cui all'art.47 del CCDI normativo 2023/2025. L'indennità viene erogata al personale che, in base ad un provvedimento formale( decreto del Sindaco), sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa, dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Viene riconosciuta l'indennità di disagio secondo lo schema di pesatura di cui all'art.47 CCDI normativo 2023/2025 ai dipendenti dell'Ufficio Anagrafe per un disagio connesso all'attività front office con esposizione al rapporto con il pubblico.

Con decreto n. 10 del 21/06/2023 assunto ai sensi dell'art.31 e 32 del vigente regolamento di contabilità,il Sindaco ha provveduto alla nomina di n.5 agenti contabili, individuando i seguenti servizi di riferimento:

- Economato 1
- Demografici 3
- Gestione del territorio 1

L'erogazione dell'indennità avverrà trimestralmente, sulla base dei servizi effettivamente prestati, previa acquisizione del verbale di verifica di cassa del Revisore dei Conti.

**Art. 80 c.2 lett.d) CCNL 2019/2021 Indennità di turno, indennità di reperibilità e compensi art.24 c.1 CCNL 2000**

### **4.1) Indennità di turno .**

Si individuano modalità lavorative in turno, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, nell'ambito della seguente attività :

**Polizia Locale:** con riferimento a n. 4 unità aventi rispettivamente n.1 profilo di Istruttore direttivo di vigilanza e n.3 profilo di Istruttore di vigilanza.

Il costo presunto totale complessivo dell'indennità è di € 7.000,00.

L'erogazione della suddetta indennità viene effettuata mensilmente, sulla base dei servizi effettivamente prestati.

#### **4.2) Indennità di reperibilità per il personale Area Operatori Esperti e area Istruttori.**

Il costo presunto per l'anno 2023 di questa indennità è pari ad € 1.500,00. L'indennità viene corrisposta per 6 ore al giorno per i giorni festivi in relazione all'individuazione di un servizio di pronta reperibilità nell'ambito dell'Ufficio di Stato Civile e Ufficio Cimitero per le denunce di morte e richieste di tumulazione al fine di garantire una continuità anche a fronte di eventi non programmabili. Infatti nell'ambito dei suddetti uffici è stato istituito il servizio di reperibilità, da gestire e remunerare ai sensi del vigente CCNL.

Queste le condizioni concordate:

- obbligo di reperibilità e in caso di chiamata obbligo del dipendente ad entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le ferie, congedi vari, infortuni e malattia.

Destinatario di questa indennità, che viene erogata trimestralmente, è l'Istruttore Amministrativo addetto al servizio di Stato Civile, in alternanza all'Istruttore Amministrativo addetto al servizio Anagrafe e della Collaboratrice Amministrativa dell'Ufficio Cimitero.

#### **4.3) Art.7 comma 4 lett. ac) CCNL 2019/2021**

Le parti convengono che per le prestazioni lavorative rese nei giorni festivi infrasettimanali deve essere corrisposta l'indennità di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) CCNL 2019/2021: la retribuzione giornaliera maggiorata del 100% di cui all'art.74 comma 2 lett c) CCNI o in alternativa un riposo compensativo.

A tal fine si prevede un importo presunto pari ad € 700,00.

### **5**

#### **art. 84 CCNI 2019/2021-Indennità per specifiche responsabilità da parte del personale di Area Operatori Esperti e Area Istruttori.**

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lettera f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a euro 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modifiche e integrazioni - CAD);

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, decreto legislativo n. 50 del 2016;

La quota del fondo destinata nel 2023 alle indennità di specifica responsabilità corrisponde a € 12.000,00 da riconoscere a dipendenti di seguito indicati individuati .

Il personale è nominato con atto formale del responsabile di settore o del Sindaco. I criteri di pesatura e la relativa indennità è corrisposta sulla base della scheda di pesatura allegata al CCDI normativo 2023/2025.

Per il 2023 sono state individuate le seguenti figure:

Ufficiale di Anagrafe ed Elettorale

Ufficiale di Stato Civile

Addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico

Addetto alla digitalizzazione e innovazione tecnologica dell'Ente-Archivio Informatico

Responsabile funzioni RUP Settore Gestione Territorio

Responsabile funzioni RUP Settore Affari Sociali

Responsabile funzioni RUP Settore Segreteria

Responsabile Tributi

Responsabile punto di riferimento amministrativo in procedimenti complessi

#### **Art. 100 CCNL 2019/2021- Indennità servizio esterno 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.L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di rischio, disagio e maneggio.

La quota del fondo destinata a questa indennità risulta essere pari ad € 2.500,00 , stabilita nel valore di Euro 2,00 giornalieri.

**Art. 97 CCNL 2019/2021-Indennità di funzione Polizia Locale**

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle Aree di Istruttori e di Funzionari, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Tale indennità per il 2023 non viene riconosciuta ad alcun dipendente.

7

**Art. 80 c. 2 lett. h) del CCNL 2019/2021**

Nel 2023 viene riconosciuto ai messi notificatori per l'attività espletata per conto dell'Agenzia dell'Entrata un compenso annuale pari ad € 112,00.

**art. 80 c.2 lett.g) del CCNL 2019/2021**

**Incentivi funzioni tecniche .Art.113 Dlgs 18/04/2016 n. 50 e successive modifiche e integrazioni.**

Il costo presunto per l'anno 2023 di tale fondo stimato, in sede di formazione del BP 2023 dal Responsabile del settore Gestione del Territorio, è pari a € **30.947,00** al netto degli oneri e IRAP .

**art. 80 c.2 lett.g) del CCNL 2019/2021 Compensi ISTAT**

Nessuna somma stanziata per l'anno 2023.

8

**Art. 81 CCNL 2019/2021- Premi correlati alla performance individuale**

Al netto di tutte le risorse necessarie a corrispondere trattamenti a carico del fondo si sono rese disponibili delle somme che si decide di attribuire ai dipendenti quale premi correlati alla performance individuale di € 26.458,00 nel rispetto del limite minimo del 30% delle risorse variabili.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella misura massima del 3% arrotondabile all'unità del totale del personale è attribuita una maggiorazione del 30%, che nel triennio non potrà essere riconosciuta al medesimo dipendente.

9

Il fondo per lavoro straordinario viene confermato in € 6.960,00

Si dà atto che il fondo risorse decentrate dell'anno 2023 rispetta il limite del 2016.

Mentre il fondo destinato al personale di E. Q. inizialmente pari ad € 65.462,00 viene decurtato di € 232,00 e per € 1.328,00 finanziato da quota parte 0,22% monte salari 2018 rispettando il limite dell'anno 2016 con la spesa di € 63.902,00

A) Effetti abrogativi impliciti :

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

B) 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 contenuto nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi , approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 9/06/2023 ;

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Si dà atto che per il 2023, esistono le condizioni per attivare progressioni all'interno dell'area ( differenziali) così come segue:

Area Operatori Esterni n. 5

Area Istruttori n. 1

Area Funzionari ed elevata qualificazione n.1

L'importo calcolato per i suddetti differenziali risulta pari ad € 5.600,00.

Utilizzo risorse ai sensi art. 1 comma 612 legge 234/2021.

Progressioni tra aree ( Verticali).

Le parti concordano di attivare per il 2023 n. 2 progressioni tra aree ( verticali) utilizzando lo 0,55 % del monte salari 2018 previsto dall'art.13 comma 8 CCNL 2019/2021 e applicando la procedura transitoria i cui requisiti sono quelli previsti dalla tabella 3 allegata al CCDI 2023/2025.

D) 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 rese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione.

E) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:assenti.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA/CA.GG.

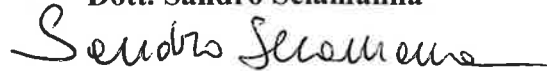
Dott. Angela Misino




IL REVISORE DEI CONTI

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Sandro Sciamanna



Ai sensi dell'art. 8 c.6 del CCNL 2019/2021

**CERTIFICA**

**Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio**

**Vedi allegato parere**



# COMUNE DI MOTTA VISCONTI

Città Metropolitana di Milano

## REVISORE DEI CONTI

**Parere n. 18/2023 del 8 agosto 2023**

### **OGGETTO: PARERE SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2023**

L'anno 2023, il giorno 8 del mese di agosto il sottoscritto Franco Albertoni Revisore dei Conti nominato con delibera n°37 del 30-05-2022 con decorrenza dell'incarico a far data dal giorno 01-06-2022 (di seguito anche Organo di Revisione) procedendo da remoto sulla base della documentazione trasmessa dalla Responsabile del Settore Segreteria ed Affari Generali il 03 e 04-08-2023 a mezzo posta elettronica relativamente alla "Preintesa Accordo decentrato integrativo sulle materie relative all'incentivazione del personale dipendente – anno 2023" siglata in data 28-7-2023;

**VISTO** lo Statuto, il Regolamento di Contabilità e il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di MOTTA VISCONTI;

#### **RICHIAMATI**

- l'art. 40-bis del D. Lgs n. 165/2001 e l'art. 8, comma 7, del CCNL del 16-11-2022 del comparto Funzioni Locali che dispongono in ordine ai controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- l'art. 40, comma 3 bis, l'art. 40, comma 3 quinquies, nonché l'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;

**ESAMINATA** la documentazione prodotta dagli uffici e trasmessa e precisamente:

- Pre-Intesa Accordo decentrato integrativo economico anno 2023;
- Ipotesi Contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025
- Relazione illustrativa dell'Accordo di Contratto Collettivo decentrato integrativo ai sensi degli art. 7 del CCNL 2019/2021 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023;
- relazione tecnico finanziaria sulla predetta ipotesi di accordo decentrato integrativo per il 2023 con gli schemi indicati dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;

## **VISTO**

- il Documento Unico di Programmazione – DUP 2023/2025 ed il bilancio di previsione 2023/2025;

**TENUTO CONTO** di tutta la normativa legislativa e contrattuale inerente l'oggetto del presente parere;

**VISTA** la Deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 28-06-2023 dove sono stati unificati organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art 108 comma 1 del TUEL e il Piano performance di cui all'art. 10 del D. Lgs 150/2000;

## **PRESO ATTO**

- della Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 17-3-2023 con la quale è stata determinata la delegazione trattante di parte pubblica relativamente alle procedure per la contrattazione decentrata;
- della Deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 17-03-2023 con la quale sono stati dati gli indirizzi alla delegazione trattante ;
- della determinazione del R.S. n. 51 del 7-3-2023 ad oggetto: “ Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 – Determinazione economie parte stabile per Fondo risorse decentrate 2023”;

**CONSIDERATO** che l'art. 8, comma 7, del CCNL 16-11-2022 del comparto Funzioni locali prevede che: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di*

governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

**CONSTATATO** che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività risulta così costituito:

<b>COSTITUZIONE FONDO PERSONALE ANNO 2023</b>	<b>2023</b>
<b>Risorse stabili</b>	
Importo consolidato anno 2017 - Art. 67 e 28 CCNL 21/05/2018 e Art 79 c.1 lett a CCNL 2019/2021	101.179,00
Quota di euro 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 a valere dal 2019 -	3.661,00
Rideterminazione per incremento stipendio	2.340,00
Ria e assegni personale cessato	556,00
Differenza tra incrementi a regime di posizioni economiche e gli incrementi delle posizioni iniziali	1.923,00
Differenziali stipendiali cat B e D a cui si accedeva da posizione economica B3 e D3	4.218,00
Incremento euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31-12-2018	3.633,00
Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	2.020,00
<b>Totale risorse stabili soggette al limite</b>	<b>119.530,00</b>
Riduzione proporzionale a riduzione pianta organica di 3 unità operata nel 2011	- 5.349,00
<b>Riduzione proporzionale alla riduzione personale cessato nel 2015</b>	<b>- 2.139,00</b>
<b>Totale risorse stabili soggette al limite al netto delle decurtazioni</b>	<b>112.042,00</b>
<b>Risorse variabili</b>	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi	30.947,00
Economia Fondo 2022 da parte stabile	4.853,00
Economia fondo lavoro straordinario	117,00
Incremento euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31-12-2018 solo per il 2023 relativi al 2021 e 2022	7.267,00
Integrazione base annua 0,22% monte salari 2018	3.362,00
<b>Totale risorse variabili non soggette al limite</b>	<b>46.546,00</b>
<b>compenso ai messi</b>	<b>112,00</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>46.658,00</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>158.700,00</b>
Decurtazioni riallineamento importo 2016 (art 23 co 2 DLgs 75/2017)	0,00
Posizioni organizzative	65.462,00
Decurtazioni riallineamento importo 2016 (art 23 co 2 DLgs 75/2017) PO	-232,00
Quota 0,22% monte salari 2018 applicata per il 39,51 % al F,do risultato PO	- 1.328,00
<b>TOTALE Fondo PO dopo decurtazione</b>	<b>63.902,00</b>
<b>TOTALE FONDO PO decurtato dalle voci non soggette a vincolo</b>	<b>222.602,00</b>

e così sinteticamente riepilogato:

	<b>2023</b>
<b>Risorse stabili</b>	<b>119.530,00 €</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>46.658,00 €</b>
<b>Totale</b>	<b>166.188,00 €</b>
A dedurre consolidamento riduzione anni 2011-2014 per personale cessato	7.488,00 €
<b>Totale</b>	<b>158.700,00 €</b>
Ad aggiungere fondo posizioni organizzative	65.462,00 €
A dedurre fondo per rispetto limite 2016 fondo P.=.	- 232,00 €
A dedurre fondo posizioni organizzative per rispetto limite 2016	- 1.328,00 €
<b>Fondo Posizioni organizzative dopo decurtazione per rispetto limite 2016</b>	<b>63.902,00 €</b>
<b>TOTALE</b>	<b>222.602,00 €</b>

#### **RISCONTRATA**

- la corretta applicazione degli istituti economici evidenziati nell'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata sottoscritta in data 28 luglio 2023 rispetto alla normativa di riferimento come dettagliati nella Relazione tecnico-finanziaria firma della Responsabile del Settore Segreteria e Affari generali;
- l'attestazione di copertura finanziaria della spesa prevista da parte del Responsabile del settore finanziario in calce alla Relazione tecnico-finanziaria;

#### **ACCERTATO CHE**

- l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario ovvero in condizioni di deficitarietà strutturale;
- la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono, rispettivamente, appropriata e rientrante nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- l'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2022 e rispetta nell'esercizio 2023 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2023/2025 coerentemente con gli obiettivi di finanza pubblica imposti dalla vigente normativa;

- l'Ente rispetta nell'esercizio 2023 il limite della spesa di personale di cui all'art.1, comma 844 della L.205/2017;
- è stato assolto l'obbligo di pubblicizzazione di cui alla Legge 33/2013 per quanto di competenza dell'Ente;

### **VERIFICATO**

- che le disposizioni di ciascun articolo incluso nella predetta ipotesi di Contratto Decentrato risultano essere conformi alla normativa vigente in materia ed ai limiti previsti dalla Contrattazione collettiva nazionale;

- che gli oneri derivanti della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio

### **RACCOMANDANDO**

- di corrispondere la retribuzione di risultato al personale solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, sia in termini generali che, soprattutto, individuali, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e comunque nel rispetto dei principi esposti dall'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001;

- che dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, si proceda alla pubblicazione integrale sul sito internet del medesimo contratto decentrato integrativo unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria;

### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

per quanto di propria competenza, sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di accordo di contratto decentrato integrativo per il personale dipendente relativamente all'anno 2023, riguardante l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale.

#### **Il Revisore dei Conti**

Franco Albertoni



Firmato digitalmente da:

**ALBERTONI FRANCO**

Firmato il 08/08/2023 11:19

Seriale Certificato: 2258810

Valido dal 06/03/2023 al 06/03/2026

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

