Comune di Lodi

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	18.12.2025
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Segretario Generale - Dottor Diego Carlino - Presidente Dirigente della direzione organizzativa 1 – servizi interni e generali – Dottor Alberto Massimiliano Giani – componente Funzionario legale – PO gestione giuridica/economica del personale – Dottoressa Ilaria Negri - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. **FP CGIL** SIND. **CISL FP** SIND. **UIL FPL** SIND. **CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI** R.S.U.: Signor Baini Ivano Signora Albini Bruna Signora Rugginenti Antonella Signora Robustelli Maria Angela Signora Bianchini Paola Signora Zanini AnnaMaria Signora Bonvini Giovanna Signora Patellaro Concetta Signora Tarenzi Francesca Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. **FP CGIL** signor Scarpino SIND. **CISL FP** signor Di Paola SIND. **UIL FPL** signora Pasina
Soggetti destinatari	*Personale non dirigente del* Comune di Lodi

<table>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno.</td></tr>
<tr><td>L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 59 dell’ 08.04.2025</td></tr>
<tr><td>E’ stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera n. 59 del 08.04.2025
È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell’Ente.</td></tr>
<tr><td>L’organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all’anno precedente ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 5 del 05.12.2025. La Relazione della Performance relativa all’anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni:</td></tr>
</table>

Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2025 già con la determina di costituzione del Fondo n. del 1513 del 11.12.2025, si sono resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 336.788,08, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2025 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. **Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (*art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022*) € 25.000,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

ART. 13

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

(PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

. Le progressioni economiche mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area sono attribuite in modo selettivo, in relazione alla competenza professionale ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, per una quota di dipendenti da definirsi, ogni anno in sede di contrattazione decentrata economica.

. L'ammontare delle risorse, qualora disponibili, da destinare ai "differenziali stipendiali" in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa. In tal sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le quote per area (lett.b art.14 CCNL) per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali.

. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance.

. Partecipa alla selezione per i "differenziali stipendiali":

- il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

- E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di **un** provvedimento disciplinare superiore alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è avere una valutazione media triennale di almeno 75%.

5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (pesatura 50%)** conseguite (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).

. **esperienza professionale_(pesatura 40%):** corrisponde all'anzianità di servizio con la quale si intende il numero di anni dall'ultima progressione economica all'interno della medesima area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione ovvero altre amministrazioni del medesimo comparto, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Per tale criterio il punteggio è pari a 40.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = \frac{Pmax\ x \qquad A}{A\ m \qquad ax}$$

dove
Pmax = punteggio max per Area contrattuale = 40

A= n.anni e frazioni di anno di anzianità del candidato

Amax= n.anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ~~ammessi~~ in possesso dei requisiti per l'accesso ai differenziali stipendiali all'interno della stessa Area

C._**ulteriori criteri (pesatura 10%)** divisi in:

a. titolo di studio: ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza. Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Il valore massimo è 5 punti.

AREA OPERATORI	
TITOLO DI ACCESSO: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max: 5

Diploma o Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

AREA OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI	
TITOLO DI ACCESSO: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max: 5
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
TITOLO DI ACCESSO: laurea triennale	
Titolo	Punti max: 5
Laurea specialistica – Laurea magistrale o vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

b. competenze acquisite: si intendono tutte quelle esperienze formative o Informative non obbligatorie inerenti alla propria figura professionale e alla P.A. che il dipendente ha voluto seguire, al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di arricchire il proprio "bagaglio di competenze" negli ultimi 4 anni. Ogni corso di formazione non obbligatorio attribuisce un valore di 1 punto cadauno per un massimo di 5 punti.

E' attribuito un punteggio aggiuntivo:

- del 3% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche dal 2005,
- del 2% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
- dell'1% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche più di 6 anni ai sensi dell'art.14 comma 2 lett. f) CCNL.

6. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà applicato il seguente ordine di criteri:

) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

) al dipendente più anziano di età;

7. Definito l'importo da destinare alle nuove progressioni orizzontali dal punto di vista operativo si procederà da parte del Servizio Risorse Umane: Personale – gestione giuridica a valutare il possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni da parte dei dipendenti stessi, con formulazione di una graduatoria in base ai suindicati criteri;

8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorreranno dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

9. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

11. Il personale trasferito da altro ente a seguito di processi di mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il Comune di Lodi, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche l'anzianità pregressa, sarà cura del servizio risorse umane (se non già in possesso) richiedere le schede di valutazione all'ente da cui il dipendente è pervenuto con la procedura della mobilità. Schede di valutazione che verranno eventualmente riparametrate.

12. Per il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende il Dirigente/Funzionario dell'Ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente di appartenenza del medesimo. Schede di valutazione che verranno eventualmente riparametrate

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;incremento delle indennità riconosciute al personale

educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. 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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 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. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;
2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione. 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

2. **Indennità di turno (*art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022*) € 92.000,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

ART. 19

TURNO

- In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 ART. 30.
- L'indennità verrà corrisposta mensilmente sulla base delle dichiarazioni mensili dei Dirigenti/E.Q. di riferimento.
- Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c.4 lett ac), per il lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 30 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

3. **Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € *19.500,00***

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

ART. 14

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70 – BIS CCNL 21.05. 2018 come integrata dall'Art. 84 bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. E' erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nella misura definita dalla contrattazione decentrata integrativa economica annuale.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO PER ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI

L'indennità è quantificata in 1,20 euro giornalieri e spetta a fronte di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

In tale indennità non può ovviamente essere ricompreso il rischio specifico proprio della mansione svolta dal lavoratore e quello convenzionale connaturato allo svolgimento di qualsiasi mansione. Le condizioni di rischio che danno diritto all'indennità, previa attestazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal Dirigente della Direzione Organizzativa presso cui il personale opera, sentito anche il RSPP sono riferite:

- all'ambiente di lavoro - alle condizioni di lavoro tali per cui vi è una esposizione diretta e continuativa del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Si fa particolare riferimento all'adibizione ai seguenti lavori:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto macchine operatrici, mezzi fuoristrada ed altri veicoli;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui e sostanze comunque tossico nocive, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, manutenzioni con macchinari, escavazioni di fosse, estumulazioni, tumulazioni, forni inceneritori;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, anche non permanenti. Il compenso

deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo giornaliero non potrà essere erogato qualora il lavoratore interessato risulti assente per qualsiasi causa o adibito a compiti non attinenti ai lavori sopraindicati, e comunque il diritto non matura, se l'attività esposta a rischi viene svolta in modo sporadico o saltuario.

Ogni variazione nell'assegnazione delle mansioni dovrà essere tempestivamente comunicata al servizio personale.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORI IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità spetta per l'adibizione in via continuativa e non occasionale a maneggio di valori di cassa.
L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati importi maneggiati giornalieri	Indennità € / giorno
Fino a €. 3.000,00.	€ 1,00
oltre €.3.000,01	€ 1,55

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si precisa che al dipendente deve essere formalmente attribuita dal dirigente di riferimento, la responsabilità per eventuali ammanchi di cassa dei quali risponderà direttamente nei confronti dell'Amministrazione.
L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente sulla base delle presenze effettive e sulla base delle dichiarazioni mensili dei Dirigenti/E.Q. di riferimento.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

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, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

4. Indennità di reperibilità (*art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022*) € 13.000,00

ART. 20

REPERIBILITÀ

. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 ART. 24.

. Ai sensi dell'art. 7 comma 3 lett. i) e lett. k) del CCNL 22.11.2016, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 13,00.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

*1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva**,** anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

5.Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 36.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

ART.15

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare incarico di Elevata Qualificazione, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in

presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza fino ad un massimo di €. 3.000,00.= annui lordi individuali, elevabile a € 4.000,00= per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'ART. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio;
- Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

3. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad Euro 3.000,00./4.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili

Grado di Complessità: 33%

4. Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
5. Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
6. Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

Complessità direzionali organizzative: 33%

- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;

Responsabilità: 33%

- Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
- Responsabilità Amministrativa/Tecnica: valore 1/3 del 33%;
- Strategicità: valore 1/3 del 33%;

Tali variabili vengono determinate sulla base del modello di ricognizione allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/E.Q., mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/E.Q. verifica al termine di ogni anno,

prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 3, dal Comitato di Direzione.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
   a. determinazione del budget;
   b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00./4.000,00;
   c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

8. Le indennità viene riconosciuta unitamente allo stipendio in sede di liquidazione del salario accessorio relativo alle performance, con i criteri determinati nel presente articolo. In sede di prima attribuzione, verranno riconosciuti gli importi a far data 01/01/2023.
9. Gli incarichi di specifica responsabilità possono cessare ovvero essere revocati ovvero essere sospesi secondo la normativa vigente, alla cessazione dei presupposti sopra indicati.
10. Gli incarichi di specifica responsabilità sono sospesi e conseguentemente non viene corrisposta la relativa indennità in caso di qualsiasi l'assenza continuativa pari a 30 giorni o superiori nell'arco di tre mesi
11. Con riferimento al solo anno 2023 l'indennità di Specifiche Responsabilità è altresì riconosciuta, senza alcuna necessità di pesatura per un importo massimo pari a 300€ annue lorde alle qualifiche di:

    ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;

    responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi, Nonché a compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
    addetti agli uffici per le relazioni con il

    pubblico ; agli archivisti informatici;

    ai formatori professionali;

    e a compensare le specifiche responsabilità:

    derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
    e al personale addetto ai servizi di protezione civile.
12. Con riferimento al solo anno 2023 l'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/E.Q., previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

13. Con riferimento al solo anno 2023 le indennità viene riconosciuta secondo le modalità previste dal precedente comma 8. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

14. Le indennità previste al precedente comma 11, non sono cumulabili tra le fattispecie descritte nello stesso comma e vengono erogate nel pieno rispetto dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, 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 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, 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 (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè 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 affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

6.Indennità di funzione (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 97 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 10.000,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

ART. 18

INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di EQ, superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00/4.000,00 € annui lordi è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

Grado di Complessità: 25%

- Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
- Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%

Complessità direzionali organizzative: 25%

- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 25%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 25%;

Responsabilità e grado rivestito: 25%

- Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
- Strategicità: valore 1/4 del 25%;
- Grado rivestito: valore ¼ del 25%

Peculiarità del territorio/organizzative: 25%

- Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
- Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
- Sociali: valore 1/4 del 25%;
- Ambientali: valore 1/4 del 25%;

Tali variabili vengono determinate sulla base del modello di ricognizione allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Dirigenti

finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Comandante verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione

a. determinazione del budget;
b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00/4.000;
c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

. Gli incarichi di specifica responsabilità possono cessare ovvero essere revocati ovvero essere sospesi come declinato al precedente articolo 16.

. Le indennità viene riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 97 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
b) è cumulabile con l'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 l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con

oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

7.Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 25.000,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

ART. 17

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 100 DEL CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione in servizi esterni Il riconoscimento dell'indennità può essere garantito solo a quel personale della Polizia Locale che in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione di lavoro adottata renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito di tutte le funzioni assegnate alla Polizia Locale;
2. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, per particolari esigenze organizzative dell'ente o per fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, l'indennità sarà riproporzionata sulla base delle ore effettivamente rese nei servizi esterni;
3. L'indennità di cui al presente articolo è fissata con le modalità ed i limiti sopra indicati in € 5,00 giornaliere.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione mensile del Comandante o delegato della Polizia Locale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 100 CCNL 16.11.2022

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 presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;

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) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

8.Premi collegati alla performance individuale (*art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022)* € 127.210,35

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

ART. 9

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16.11.2022)

- Performance organizzativa

1. Le parti concordano che una percentuale massima del 60% delle risorse di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 destinabili ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del contratto, sia destinata ad incentivare la performance organizzativa.
2. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura.
3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse economiche sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70% sino all' 89,99%

4. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o piu' provvedimenti disciplinari con sanzioni superiori alla multa.

- Performance individuale

1. Le parti concordano che una percentuale minima al 40% delle risorse di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 destinabili ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale.

2. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione, approvata con atto di Giunta Comunale n.52 in data 29.03.2018. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori agli 8 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente (ad esempio in materia di congedo obbligatorio).
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro o di cessazione nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato all'obiettivo assegnato ed al risultato raggiunto, fermo restando il limite di cui al precedente comma 4.
7. L'importo del budget individuale sarà corrisposto in misura proporzionale in relazione all'obiettivo assegnato ed al risultato raggiunto.

8. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o piu' provvedimenti disciplinari con sanzione superiori alla multa.
9. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
10. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 90% distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

12. Gli avanzi generati sia dalle valutazioni inferiori al 70% che non comportano alcuna distribuzione di premio, che dalle somme detratte per le assenze secondo i criteri sopra illustrati, vengono distribuiti ai dipendenti con valutazioni pari o superiori al 75%, compresi i dipendenti che hanno percepito il premio dell'eccellenza in misura proporzionale alla valutazione ottenuta. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 75%, gli avanzi rappresentano economia.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

> *1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
> *2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*
> *3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*
> *4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*
> do text if f138
> *5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.*

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

9.Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile (*art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022)* € 117.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione di tali risorse:

ART. 9

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16.11.2022)

- Performance organizzativa

. Le parti concordano che una percentuale massima del 60% delle risorse di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 destinabili ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del contratto, sia destinata ad incentivare la performance organizzativa.

. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura.

. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse economiche sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70% sino all' 89,99%

4. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o piu' provvedimenti disciplinari con sanzioni superiori alla multa.

- Performance individuale

. Le parti concordano che una percentuale minima al 40% delle risorse di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 destinabili ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale.

. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione, approvata con atto di Giunta Comunale n.52 in data 29.03.2018. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori agli 8 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente (ad esempio in materia di congedo obbligatorio).

. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro o di cessazione nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato all'obiettivo assegnato ed al risultato raggiunto, fermo restando il limite di cui al precedente comma 4.

. L'importo del budget individuale sarà corrisposto in misura proporzionale in relazione all'obiettivo assegnato ed al risultato raggiunto.

. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o piu' provvedimenti disciplinari con sanzione superiori alla multa.

. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 90% distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

. Gli avanzi generati sia dalle valutazioni inferiori al 70% che non comportano alcuna distribuzione di premio, che dalle somme detratte per le assenze secondo i criteri sopra illustrati, vengono distribuiti ai dipendenti con valutazioni pari o superiori al 75%, compresi i dipendenti che hanno percepito il premio dell'eccellenza in misura proporzionale alla valutazione ottenuta. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 75%, gli avanzi rappresentano economia.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

10.Incentivazione funzioni tecniche (*art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022)* € 77.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

ART. 16

COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

. Rientrano nella presente fattispecie, tra gli altri i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge -all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

. Per i titolari percipienti incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022 la retribuzione di risultato viene ridotta come indicato nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 4.000	euro 0
Da 4.001 a 6.000 euro	3,00%
Da 6.001 a 8.000 euro	5,00%
Oltre 8.000 euro	8,00%

Gli importi della precedente tabella sono da considerarsi al lordo di ogni onere di legge; la decurtazione di cui sopra si effettua sull'indennità di risultato con riferimento agli incentivi percepiti nell'anno precedente (N-1), erogati con i criteri di cassa.

. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato.

. Il risparmio derivante dall'applicazione del comma 1 incrementa la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (dal 1° aprile , incaricati di Elevata Qualificazione) che non hanno percepito nessun tipo di incentivo nell'anno di riferimento.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dal proprio personale specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dal proprio personale. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal destinatario dell'incentivo di cui al comma 2. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto al personale con qualifica dirigenziale in deroga al regime di onnicomprensività di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti del personale in regime di diritto pubblico. Le Amministrazioni che erogano gli incentivi al personale con qualifica dirigenziale, in sede di verifica della compatibilità dei costi di cui all'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, sono tenute a trasmettere agli organi di controllo di cui al medesimo articolo le informazioni relative all'ammontare degli importi annualmente corrisposti al predetto personale in deroga al regime di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e il numero dei beneficiari. L'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima unità di personale.. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni di cui all'articolo 43 il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dal proprio personale, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente o del responsabile di servizio.

11.Incentivazione specifiche attività - ISTAT (*art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022)* € 6.850,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

ART. 16

COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1.Rientrano nella presente fattispecie, tra gli altri i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge -all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2.Per i titolari percipienti incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022 la retribuzione di risultato viene ridotta come indicato nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 4.000	euro 0
Da 4.001 a 6.000 euro	3,00%
Da 6.001 a 8.000 euro	5,00%
Oltre 8.000 euro	8,00%

Gli importi della precedente tabella sono da considerarsi al lordo di ogni onere di legge; la decurtazione di cui sopra si effettua sull'indennità di risultato con riferimento agli incentivi percepiti nell'anno precedente (N-1), erogati con i criteri di cassa.

3 Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4 Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato.

5 Il risparmio derivante dall'applicazione del comma 1 incrementa la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (dal 1° aprile , incaricati di Elevata Qualificazione) che non hanno percepito nessun tipo di incentivo nell'anno di riferimento.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovanocopertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo eforfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati perlegge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

12.Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per Sponsorizzazioni, convenzioni e servizi conto terzi (*art. 67 comma 3 lett. a CCNL 21.5.2018)* € 7.000,00

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	**257.142,17**
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	92.145,91
Indennità educatori asilo nido	10.000,00
ALTRI UTILIZZI	2.500,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**361.788,08**
Indennità di turno	92.000,00
Indennità condizioni di lavoro	19.500,00
Reperibilità	13.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	36.000,00
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	10.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	25.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	127.210,35
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 79 c.2 lett. c) CCNL 2022 parte variabile	117.500,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni	**7.000,00**
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	**447.210,35**
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE *RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36*	**77.000,00**
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 *RIF - ISTAT*	**6.850,00**
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	**83.850,00**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**892.848,43**

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risulta attualmente in vigore il CCDI normativo 2023/2025.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Nel corso dell'anno 2018 la Giunta Comunale con Delibera n. 52 del 29.03.2018 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009

La modalità di erogazione è pienamente in linea con l'art. 18 D.Lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione delle performance" il quale prevede che le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo le logiche meritocratiche nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2025 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari, che verranno riconosciuti con le modalità di cui al punto 1) di pagg 4 e segg.

Con la preintesa sottoscritta in data 05.12.2024 viene concordato di procedere con le PEO per un impegno complessivo di € 25.000,00

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 59 del 08.04.2025 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2025. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 02 del 15.04.2025.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il/La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n.197 del 10.12.2025 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANN0 2025. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è *stata autorizzata l'iscrizione,* fra le risorse variabili, *della quota* fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, *nel rispetto del* limite dell'anno 2016 destinandola *al* raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2025 - sezione Piano della Performance -approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 59 del 08.04.2025. L'importo previsto è pari a € 64.278,00 *che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'*effettivo conseguimento dei risultati attesi.

  Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 117.500,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2025 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della/del Giunta Comunale n. 59 del 08.04.2025 *Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interame*nte distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. a del CCNL 21.5.2018 è *stata autorizzata l'iscrizione* fra le risorse variabili delle somme per € 7.000,00, per compensi ai commissari interni dei concorsi;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 10.286,17 ;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 c. 3 CCNL 21.05.2018, delle somme una tantum corrispondenti alle frazioni di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio per un importo pari ad € 876,29;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022, delle risorse derivanti dai risparmi di parte stabile del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti, pari ad € 16.605,67;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 77.000;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT da distribuire ai sensi dei regolamenti vigenti in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 6.850,00.

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2025 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 197 del 10.12.2025 di indirizzo *della* Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2025

- Determina n. 1513 del 11.12.2025 del di costituzione del Fondo 2025;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2025 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	**750.799,14**
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	42.375,66
Totale incrementi stabili (a)	42.375,66
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	793.174,80
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	8.466,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	19.718,40
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	18.759,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	7.859,88
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	56.383,22
Art. 14 c. 1 bis DL 25/2025 convertito in Legge 69/2025 – incremento fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2015	40.000,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	**151.186,50**

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	**944.361,30**

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziate:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018- – sponsorizzazioni	7.000,00
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	64.278,00
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	117.500,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	876,29
Totale voci variabili sottoposte al limite	**189.654,29**
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	6.850,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	77.000,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	10.286,17
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	16.605,67
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	**110.741,84**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**300.396,13**

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)

Decurtazione ATA	19.668,00
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione (Enti con e Senza Dirigenza)	150.000,00
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	19.738,74
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	0,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**114.198,77**
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	48.303,49
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	**351.909,00**

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**0,00**
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	**0,00**

TOTALE DECURTAZIONI	**351.909,00**

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1º gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2025 pari a € 114.198,77.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (n*elle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015.* Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito 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 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 *(c.d. Decreto "Crescita"),* il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

*Nell'anno 2016 risult*ano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 48.303,49.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 784.818,88 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2025 al netto delle decurtazioni è pari ad € 630.920,09.

Pertanto si attesta che il fondo 2025 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	**944.361,30**
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilita' (B)	**351.909,00**
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	**592.452,30**
TOTALE Risorse variabili (C)	**300.396,13**
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	**0,00**
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	**300.396,13**
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	**892.848,43**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 92.145,91 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

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

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

Per l'anno 2025 con la determina di costituzione del Fondo n. 1513 del 11.12.2025 sono stati resi disponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2025
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	232.142,17
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	92.145,91
Indennità educatori asilo nido	10.000,00

ALTRI UTILIZZI	**2.500,00**
Totale utilizzo risorse stabili	336.788,08
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	336.788,08

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2025
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	25.000,00
Turno	92.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	19.500,00
Reperibilità	13.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	36.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	127.210,35
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	117.500,00
Indennità di **servizio esterno** – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	25.000,00
Indennità di **funzione** – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	10.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per SPONSORIZZAZIONI Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	7.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022FUNZIONI TECNICHE *RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36*	77.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 *RIF – ISTAT*	6.850,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	556.060,35

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	336.788,08	**+**
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	556.060,35	**=**
TOTALE UTILIZZO (A+B)	**892.848,43**	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c) che ammontano ad un totale di € 92.145,91 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) **Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 361.788,08 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 592.452,30.

b) **Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70% sino all' 89,99%

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità

ART. 13 CCDI 2023/2025

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

(PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

. Le progressioni economiche mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area sono attribuite in modo selettivo, in relazione alla competenza professionale ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, per una quota di dipendenti da definirsi, ogni anno in sede di contrattazione decentrata economica.

. L'ammontare delle risorse, qualora disponibili, da destinare ai "differenziali stipendiali" in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa. In tal sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le quote per area (lett.b art.14 CCNL) per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali.

. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance.

. Partecipa alla selezione per i "differenziali stipendiali":

- il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente

dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

- E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di **un** provvedimento disciplinare superiore alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è avere una valutazione media triennale di almeno 75%.

5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (pesatura 50%)** conseguite (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).

. **esperienza professionale_(pesatura 40%):** corrisponde all'anzianità di servizio con la quale si intende il numero di anni dall'ultima progressione economica all'interno della medesima area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione ovvero altre amministrazioni del medesimo comparto, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Per tale criterio il punteggio è pari a 40.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = \frac{Pmax\ x}{A\ m} \quad \frac{A}{ax}$$

dove

Pmax = punteggio max per Area contrattuale = 40

A= n.anni e frazioni di anno di anzianità del candidato

Amax= n.anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ~~ammessi~~ in possesso dei requisiti per l'accesso ai differenziali stipendiali all'interno della stessa Area

C._**ulteriori criteri (pesatura 10%)** divisi in:

a. titolo di studio: ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza. Non sono valutabili i titoli

necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Il valore massimo è 5 punti.

AREA OPERATORI	
TITOLO DI ACCESSO: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max: 5
Diploma o Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

AREA OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI	
TITOLO DI ACCESSO: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max: 5
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
TITOLO DI ACCESSO: laurea triennale	
Titolo	Punti max: 5
Laurea specialistica – Laurea magistrale o vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

b. <u>competenze acquisite</u>: si intendono tutte quelle esperienze formative o Informative non obbligatorie inerenti alla propria figura professionale e alla P.A. che il dipendente ha voluto seguire, al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di arricchire il proprio "bagaglio di competenze" negli ultimi 4 anni. Ogni corso di formazione non obbligatorio attribuisce un valore di 1 punto cadauno per un massimo di 5 punti.

E' attribuito un punteggio aggiuntivo:

- del 3% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche dal 2005,
- del 2% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche

da più di 8 anni

- dell'1% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche più di 6 anni ai sensi dell'art.14 comma 2 lett. f) CCNL.

6. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà applicato il seguente ordine di criteri:

)al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

)al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

)al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

)al dipendente più anziano di età;

7. Definito l'importo da destinare alle nuove progressioni orizzontali dal punto di vista operativo si procederà da parte del Servizio Risorse Umane: Personale – gestione giuridica a valutare il possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni da parte dei dipendenti stessi, con formulazione di una graduatoria in base ai suindicati criteri;

8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorreranno dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
9. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
11. Il personale trasferito da altro ente a seguito di processi di mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il Comune di Lodi, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche l'anzianità pregressa, sarà cura del servizio risorse umane (se non già in possesso) richiedere le schede di valutazione all'ente da cui il dipendente è pervenuto con la procedura della mobilità. Schede di valutazione che verranno eventualmente riparametrate.
12. Per il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende il Dirigente/Funzionario dell'Ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la

scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente di appartenenza del medesimo. Schede di valutazione che verranno eventualmente riparametrate

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	**Fondo 2025 (A)**	**Fondo 2024 (B)**	**Diff A-B**	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	750.799,14	750.799,14	0,0	
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	42.375,66	41.164,00	1.211,66	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	8.466,00	8.466,00	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	19.718,40	19.718,40	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	18.759,00	18.759,00	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	7.859,88	7.859,88	0,00	
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	56.383,22	56.382,22	0,00	
Art. 14 c. 1 bis DL 25/2025 convertito in Legge 69/2025 – incremento fondo risorse decentrate in deroga all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2015	40.000,00	0	40.000,00	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	793.174,80	791.963,14	1.211,66	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	944.361,30	903.149,64	41.211,66	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	7.000,00	11.000,00	- 4.000,00	

Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	64.278,00	64.278,00	0,00	
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	117.500,00	117.500,00	0,00	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	876,29	1.864,93	- 988,64	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	6.850,00	6.200,00	650,00	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	77.000,00	109.705,61	- 32.705,61	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO CORRENTE	10.286,17	10.286,17	0,00	
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	16.605,67	18.553,10	- 1.947,43	
Totale risorse variabili	300.396,13	339.387,81	- 38.991,68	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	114.198,77	114.198,77	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	48.303,49	48.303,49	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo	189.406,74	189.406,74	0,00	-
Totale decurtazioni del fondo	351.909,00	351.909,00	0,00	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	944.361,30	903.149,64	41.211,66	
Risorse variabili	300.396,13	339.387,81	- 38.991,68	
Altre decurtazioni	351.909,00	351.909,00	0,00	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	892.848,43	890.628,45	**2.219,98**	

Tabella 2

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2025 (A)	Fondo 2024 (B)	Diff A-B	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	232.142,17	226.236,09	5.906,08	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	92.145,91	88.306,61	3.839,30	
Indennità educatori asilo nido	10.000,00	9.000,00	1.000,00	
ALTRI UTILIZZI	2.500,00	3.500,00	- 1.000,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	336.788,08	327.042,70	9.745,38	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	25.000,00	25.000,00	0,00	
Indennità di turno	92.000,00	92.000,00	0,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	19.500,00	19.500,00	0,00	
Reperibilità	13.000,00	13.000,00	0,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	36.000,00	36.000,00	0,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	127.210,35	98.680,14	28.530,21	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett.c) CCNL 2022	117.500,00	117.500,00	0,00	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	25.000,00	25.000,00	0,00	
Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	10.000,00	10.000,00	0,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	7.000,00	11.000,00	- 4.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	77.000,00	109.705,61	- 32.705,61	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 *RIF – ISTAT*	6.850,00	6.200,00	650,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**556.060,35**	**563.585,75**	- 7.525,40	
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	**0,00**	**0,00**	**0,00**	

Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	336.788,08	327.042,70	9.745,38	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	556.060,35	**563.585,75**	- 7.525,40	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	892.848,43	890.628,45	**2.219,98**	

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 programmatoria della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio**: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2025;

b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio**: La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2025 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) unitamente alla restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai capitoli/interventi di spesa previsti per ciascun dipendente, in gestione competenza
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 10.483.533,00
Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2025 è pari ad € 8.596.704,71 come da delibera di Giunta n. 59 dell' 08.04.2025 di adozione PIAO
Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2025, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 602.556,40 mentre per l'anno 2025 è pari ad € 630.920,09.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 *(c.d. Decreto "Crescita"),* il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2025, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2025 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 181,57 è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 215,79, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018

- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Premesso che l'Ente rispetta quanto previsto dall'art. 14 c. 1 bis DL 25/2025, convertito in Legge n. 69/2025 *(c.d. Decreto "PA") ovvero:*

a) rispetta quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

b) rispetta l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

c) ha verificato che ha una incidenza delle somme destinate alla componente stabile del predetto fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali, non superiore al 48 per cento, così come da prospetto allegato alla presente.

L'Ente con Delibera della Giunta Comunale n. 197 del 10/12/2025 ha fornito appositi indirizzi per l'integrazione delle risorse stabili, ai sensi dell'art. 14 c. 1 bis DL 25/2025, convertito in Legge n. 69/2025 (c.d. Decreto "PA") di un importo pari a **€ 40.000,00** . Tali somme, ai sensi della norma stessa non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017;

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

	ANNO 2016	**ANNO 2025**
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	**784.818,88**	**630.920,09**
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente **COMPRESO** Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	**0,00**	**152.552,29**
Fondo Straordinario 2016	**88.651,74**	**88.651,74**
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	**246.137,30**	**246.137,30**
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	**1.119.607,92**	**1.118.261,42**
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		**2.552,29**
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2		**OK**

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 45 D.lgs 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2025, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2025. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2025, approvato con deliberazione consiliare n. 20 del 26.02.2025 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 1513 del 11.12.2025 trova imputazione ai capitoli attinenti la spesa di personale e ha integrale copertura sul bilancio 2025 per la parte stabile, la cui erogazione è avvenuta nel 2025 e per la parte variabile le cui liquidazioni saranno perfezionate nel 2025, nei capitoli 52/07, 51/23 e 51/24 – 51/39, 51/40 e 51/41 – 52/06 – 54/07 tramite il fondo pluriennale vincolato.
Si attesta che dal presente contratto non derivano costi indiretti senza copertura di bilancio.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 88.651,74.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Dirigente dei Servizi interni e generali _____