

**COMUNE DI URBINO**  
**Provincia di PESARO URBINO**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**  
**al contratto integrativo anno 2022**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**PARTE I: La relazione illustrativa****I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	08/11/2022 (Ipotesi)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale (Presidente della delegazione trattante) Responsabile del settore Economico Finanziari Personale Urp, Responsabile del settore Affari Generali Politiche Sociali Protocollo (componenti della delegazione datoriale) (delibera GC n. 102 del 12/06/2018) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU-CGIL-CISL – UIL e le ulteriori sigle firmatarie del contratto nazionale interessate Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) RSU-CGIL-CISL –UIL SULPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	A) Erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito; B) Erogazione dei compensi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018; C) Pagamento delle indennità di turno, reperibilità, secondo la disciplina prevista dagli art.23 e 24 del CCNL 21/05/2018, Indennità di condizioni lavoro secondo la disciplina dell'art.70-bis CCNL 21/05/2018; D) Indennità di Servizio Esterno secondo la disciplina dell'art.56-quinquies; E) Erogazione dei compensi per l' esercizio di compiti che comportano Specifiche Responsabilità ( art.70 quinquies CCNL 21/05/2018), Indennità di Funzione (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018); F) Erogazione dei compensi per specifiche attività e prestazioni derivanti da particolari disposizioni di legge. G) premi correlati alla Performance Individuale

		( art.68 c.2 Lb CCNL 21/05/2018), Differenziazione del Premio Individuale (art.69 CCNL 21/05/2019);
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazion e</b>	<b>Intervent o dell'Orga no di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  E' in corso l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Allegazio ne della Certificaz ione dell'Orga no di controllo interno alla Relazione illustrativ a.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	<b>Attestazi one del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempi mento comporta no la sanzione del divieto di erogazion e della retribuzi one accessori a</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009  I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance comprensivo del piano dettagliato degli obiettivi annuali e del piano triennale è stato adottato con atto di Giunta Comunale 37/2022  È stato adottato il Piano triennale (2022/2024) della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla Legge n.190/2012 e del D.Lgs n.33/2013 con atto di Giunta Comunale n. 82/2022  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs n.33/2013.  L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì: con nota del 21 ottobre 2022
<b>Eventuali osservazioni</b>		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In data 10/05/2019, previa autorizzazione alla stipula rilasciata con deliberazione di Giunta Comunale n.113/2019, è stato sottoscritto il CCDI parte normativa per il triennio 2019/2021. Il su citato contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (art. 2 comma 4 del contratto parte normativa sopra citato). Nel suddetto contratto normativo vengono illustrate le disposizioni generali, i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse e le modalità di corresponsione.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le seguenti materie oggetto di contrattazione:

- **INDENNITA':**

**INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO (ART. 70 BIS CCNL21/05/2018)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta annualmente un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- A. Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- B. Espletamento di attività disagiata: euro 0,50 al giorno;
- C. Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità condizioni lavoro è data dalla somma delle singole indennità.

**A indennità di Rischio**

- **Importo massimo previsto nel fondo € 10.000,00**
- **Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 bis l.B CCNL 21/05/2018**
- **riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.10**
- **criteri di attribuzione:**

Nel contratto parte normativa sopra citato si individuano le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale che di seguito si riportano, è

comunque fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali ) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei soggetti che svolgono funzioni di responsabile:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Gli ambiti di attività a cui è riconosciuta la presente indennità sono i seguenti:

- servizi di manutenzione
- servizi di ristorazione

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

## **B Indennità di Disagio**

- *Importo massimo previsto nel fondo € 0,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: \_\_ art. 70 bis l.A CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.10*
- *criteri di attribuzione:*

**attività disagiate** quelle particolari situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'individuazione dei dipendenti aventi titolo è di competenza del responsabile di settore.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base delle rilevazioni desunte dal sistema di rilevazione presenze.

## **C Indennità di Maneggio Valori**

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.200,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: \_\_ art. 70 bis l.C CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.10*
- *criteri di attribuzione:*

**attività implicanti il maneggio di valori** quelle dei dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino impiego di valori di cassa. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente, individuato come Agente Contabile con provvedimento ufficiale dal

Responsabile di Settore, è effettivamente adibito al suddetto servizio, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- riproduzione, ricerca e visura dei documenti amministrativi
- servizi demografici
- agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo e a seguito di rendiconto dell'agente contabile.

L'individuazione dei dipendenti aventi titolo è di competenza del responsabile di settore.

#### *INDENNITA': INDENNITA' DI TURNO*

- **descrizione:**

Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni di lavoro giornalieri. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario anti meridiano, pomeridiano, e se previsto notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

- **Importo massimo previsto nel fondo €** 28.000,00
- **Riferimento alla norma del CCNL:** art. ART.23 CCNL 21/05/2018
- **riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** ART.22
- **criteri di attribuzione:**

l'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Responsabili dei Settori . Attualmente è prevista solo per il personale della polizia municipale. L'erogazione avviene di norma trimestralmente mediante provvedimento di liquidazione a firma del Comandante della polizia municipale.

#### *INDENNITA': INDENNITA' DI REPERIBILITA'*

- **descrizione:**

- L'istituzione del servizio di reperibilità di cui all'art.24 del CCNL 21/05/2018 nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti. Si

individuano n. 3 servizi di pronta reperibilità: servizio manutenzione, servizio polizia municipale, servizio stato civile.

- Per l'anno 2021 si concorda l'erogazione della somma di €. 12,00 per 12 ore per tutti i dipendenti interessati nei 3 servizi di pronta reperibilità.

- **Importo massimo previsto nel fondo € 18.100,00**

- **Riferimento alla norma del CCNL:** art. 24 del CCNL del 21.05.2018,

- **Riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** \_\_21

- **Criteri di attribuzione:**

L'erogazione di tale indennità avviene di norma ogni 6 mesi a seguito di provvedimento di liquidazione del Responsabile del Settore cui è assegnato il personale che garantisce il servizio di reperibilità.

<b>INDENNITA': INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b>
--

- **descrizione:**

Ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, che non risultino incaricati delle posizioni organizzative, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, può essere riconosciuta una indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21-05-2018 di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi. In relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico viene fatta una graduazione, entro detto limite, del compenso.

L'erogazione di questa indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza; si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente

- **Riferimento alla norma del CCNL:-** art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018
- **riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** 11
- **importo massimo previsto nel fondo € 101.500,00**
- **criteri di attribuzione**

L'importo dell'indennità per specifiche responsabilità varia da un minimo di €.500,00 ad un massimo di € 3.000,00, da corrispondersi per 12 mensilità, e viene determinato dal competente Responsabile di Settore sulla base del punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, sulla base della seguente scheda:

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA E/O DI PROCEDIMENTI</b>	<b>Max punti n. 23</b>
1) Descrizione Quantità complessità dell'attività istruttoria e/o procedimenti	Punti a 1 a 5

2) Rilevanza esterna	Punti a 1 a 5
3) Autonomia Operativa	Punti a 1 a 8
4) Concorso e supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 22</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata	Punti a 1 a 5
2) Descrizione quantità complessità dei procedimenti di spesa o entrata	Punti a 1 a 5
3) Coordinamento di personale	Punti a 1 a 5
4) Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa di confronto ancorchè senza poteri decisionali	Punti a 1 a 7

<b>c) SOSTITUZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>Punti n. 15</b>
1) Responsabilità attribuita con atto formale al dipendente individuato dal responsabile titolare di posizione organizzativa come suo sostituto.	Punti 20

L'importo minimo di €. 500,00 si consegue con un punteggio minimo di almeno 10 punti, ogni ulteriore 5 punti attribuiti è prevista una nuova fascia a cui corrisponde un aumento di €. 250,00 fino ad arrivare alla somma massima di €. 3.000,00 con il conseguimento del punteggio previsto per l'ultima fascia da 55 a 60 punti

<b>10 Punti</b>	<b>€. 500,00</b>
<b>Da 11 a 14 Punti</b>	<b>€. 750,00</b>
<b>Da 15 a 19 Punti</b>	<b>€. 1.000,00</b>
<b>Da 20 a 24 punti</b>	<b>€. 1.250,00</b>
<b>Da 25 a 29 punti</b>	<b>€. 1.500,00</b>
<b>Da 30 a 34 punti</b>	<b>€. 1.750,00</b>
<b>Da 35 a 39 punti</b>	<b>€. 2.000,00</b>
<b>Da 40 a 44 punti</b>	<b>€. 2.250,00</b>
<b>Da 45 a 49 punti</b>	<b>€. 2.500,00</b>
<b>Da 50 a 54 punti</b>	<b>€. 2.750,00</b>
<b>Da 55 a 60 punti</b>	<b>€. 3.000,00</b>

L' indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio di compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. E' proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro. E' inoltre

proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. E' commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, compresi i periodi di maternità e paternità ad eccezione dei casi di assenza per astensione facoltativa. Non viene corrisposta nei casi di aspettativa dal lavoro non retribuita, congedo di cui all'art.42 comma 5-ter del D.Lgs 151/2001.

L'erogazione di tale indennità avviene annualmente di norma nell'anno successivo, sulla base di elenchi predisposti dai responsabili di settore con i nomi e l'importo da liquidare

L'incarico è conferito a tempo determinato, fino a revoca, con provvedimento scritto da parte del Responsabile del settore competente. Il provvedimento dovrà indicare le mansioni che si ricollegano agli incarichi individuati nell'ambito della sua struttura. Decade, e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di settore che lo ha emanato, a seguito di processi di riorganizzazione interna o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato detto conferimento. In caso di modifiche o cessazione della suddetta indennità, il responsabile di settore dovrà dare motivata comunicazione al dipendente interessato. Sino al momento della comunicazione si intenderanno confermate le condizioni che hanno dato diritto alla corresponsione dell'indennità per specifiche Responsabilità.

### **INDENNITA': INDENNITA' DI FUNZIONE**

#### • **descrizione:**

Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

*Importo massimo previsto nel fondo €11.000,00*

*Riferimento alla norma del CCNL:- art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018*

*riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 19*

*criteri di attribuzione:*

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 accordo annuale per l'utilizzo delle risorse. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f), del CCNL 21-05-2018.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce, per il personale di cui al presente titolo, l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21-05-2018.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21-05-2018;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06-07-1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21-05-2018
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

**INDENNITÀ :INDENNITA' PER "ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"**

- **descrizione:**
  - L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
    - compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
    - compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
    - al personale addetto ai servizi di protezione civile;
    - compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
  - In tutte le fattispecie indicate nel comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto ( degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge) non compete ai dipendenti che ricoprono ruoli di posizione organizzativa.
  - **Importo massimo previsto nel fondo € 1.700,00**
  - **Riferimento alla norma del CCNL:- art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018**
  - **riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12**
  - **criteri di attribuzione:**
  - Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
    - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
    - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
    - € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
    - € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
  - Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 per l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, è riconosciuta l'indennità annua lorda di €. 300,00 agli addetti ufficio URP e archivisti informatici.
  - Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
  - Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità ( art. 70 quinquies comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
  - L'erogazione di tale indennità avviene annualmente di norma nell'anno successivo, sulla base di elenchi predisposti dai responsabili di settore con i nomi e l'importo da liquidare
  - Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente per 12 mesi. In caso di assunzione e/o cessazione sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. E' inoltre proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. E' commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, compresi i periodi di maternità e paternità ad eccezione dei casi di assenza per astensione facoltativa. Non viene corrisposta nei casi di aspettativa dal lavoro non retribuita, congedo di cui all'art.42 comma 5-ter del D.Lgs 151/2001.
  - Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.
  - Il conferimento delle funzioni di specifica responsabilità è di competenza del Responsabile di Settore che vi provvede con apposito atto scritto e motivato, così come per i casi di sospensione dell'incarico nelle ipotesi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata, fatti salvi i periodi di assenza per fruizione di ferie.
  - E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

• **Descrizione e Criteri di attribuzione**

L'istituto della progressione economica si realizza mediante acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche secondo quanto previsto dall'art. 64 e dalle tabelle allegate al CCNL 21-05-2018. La stessa è riconosciuta, in **modo selettivo**, ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL 21-05-2018, le progressioni economiche sono riconosciute al personale in servizio a tempo indeterminato, nel limite delle risorse stanziare a tal fine, in sede di contrattazione annuale, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL medesimo.

Le risorse destinate alle progressioni economiche vengono definite annualmente nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia. In sede di Ufficio di Direzione (composto dal Segretario Comunale e dei Responsabili di settore) sulla base del budget complessivo previsto per tale istituto in sede di delegazione trattante, si stabiliscono le somme da assegnare ai vari settori.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di **24 mesi** nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo. Un eventuale innalzamento del limite minimo di 24 mesi potrà essere concordato in sede di delegazione trattante. Ai fini del computo del requisito si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato da questo prestati presso il medesimo ente e con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale da parte dei responsabili di settore o da parte del nucleo di valutazione nel caso di valutazione di personale titolare di Posizione Organizzativa (come definita nel sistema di valutazione vigente presso l'ente) riferita al punteggio medio del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Si precisa che il triennio preso in considerazione è riferito alle stesse mansioni e funzioni in essere alla data di attribuzione della progressione economica. Nel caso non fosse disponibile l'intero triennio, come sopra definito, si procederà sulla base della media degli anni disponibili.

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziare le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il servizio personale, procede ad una verifica dei dipendenti aventi i requisiti per accedere alla progressione economica. Sulla base dei punteggi riportati nella scheda di valutazione e sulla base dei budget attribuiti, è definita ed approvata la graduatoria..

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.

In caso di parità di punteggio all'interno della stessa categoria sarà data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità lavorativa.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti al presente articolo. Ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio si prendono a riferimento i criteri di cui al punto 6 del presente articolo; per la valutazione della performance si prendono a riferimento quelle degli ultimi tre anni, come desunte dalle schede compilate dal Nucleo di Valutazione. Il budget destinato per remunerare tale istituto è definito con atto di Giunta Comunale in sede di definizione degli indirizzi relativi alla contrattazione annuale ed è naturalmente ricompreso nella somma complessiva stanziata nel fondo di produttività. La selezione avverrà sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D incaricati di Posizione organizzativa.

- **Importo massimo previsto nel fondo € 27.000,00**
- **Riferimento alla norma del CCNL:** art. 16 del CCNL del 21.05.2019
- **Riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** art.8
- **Decorrenza dal 01/01/2021**

*Si evidenzia il rispetto dell'art.16 comma 7 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, il quale prevede che l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*

### **.PROGETTI INCENTIVANTI:**

“Disciplina della performance e premio individuale”

- **Descrizione :** \_

I compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b) del CCNL 21-05-2018 sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo da destinare alla corresponsione dei suddetti compensi. Le somme vengono ripartite tra i vari settori in base al numero dei dipendenti e al livello di inquadramento corrispondente.

***criterio di remunerazione:***

I compensi vengono attribuiti attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente ( deliberazione di Giunta Comunale n.84/2013 così come modificata ed integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 19.02.2016 e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 207 del 26.10.2016 ) , attraverso una scheda di valutazione individuale compilata dal dirigente/Responsabile di Settore di riferimento.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21-05-2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto nel sistema di valutazione dell'ente, è attribuita

una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b) del CCNL 21-05-2018. Ai fini della sua attribuzione, vengono definite le seguenti disposizioni:

la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, varia dall'1 al pari al 5% del personale a tempo indeterminato in servizio nell'Ente, da definire annualmente in sede di CCDI economico. In caso di parità di punteggio, si farà riferimento alla valutazione più alta conseguita nell'anno immediatamente precedente all'anno di attribuzione (la più recente). in caso di parità sarà data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità di servizio.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

- *Importo € 60.464,40 di cui il*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 c.2 L b del CCNL del 21.05.2019*

### **PROGETTI DI PRODUTTIVITA'**

#### **descrizione e finalità del progetto**

Sono previsti specifici Progetti di Produttività destinati al raggiungimento di particolari obiettivi di produttività correlati ad un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I progetti vengono elaborati dai responsabili di settore, e vi partecipano solamente i dipendenti interessati. I suddetti progetti di produttività sono approvati con atto di Giunta Comunale. In sede di delegazione trattante viene stabilita la somma da destinare a tale istituto contrattuale.

- *Importo € 5.000,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:*
- *riferimento alla norma del CCNL: art.68 comma 2*
- *criterio di remunerazione:*

vengono pagati a consuntivo previa certificazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione

#### **ALTRE DESTINAZIONI:**

### **– INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI –**

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo € 112.860,00 ( si precisa che i compensi per recupero evasione ICI sono terminati nell'anno 2016)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: \_; funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 18.04.2016;*

*–ART. 208 commi 4 e 5 del Codice della strada D.lgs 30/04/1992 n.285 e successive modificazioni e integrazioni, che prevede la destinazione dei proventi delle sanzioni pecuniarie per le violazioni del codice della strada.*

*descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali . La somma di €. 5.000,00 è stata prevista e accantonata con atto di G.C. n.198/2022 ed è legata a un progetto di potenziamento dei servizi notturni finalizzati alla sicurezza urbana.

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi , come definiti nel vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti all'art.30 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi .

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI parte normativa vigente ( art.8, atto di G.C. n.113/2019), possono essere così riassunti:

l'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale assunto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. I responsabili di settore nella gestione del fondo assegnato, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'art.16 del CCNL 21/05/2018, recepiti e completati dall'Ente nel proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, e in linea con quanto previsto nel CCDI integrativo normativo per il triennio 2019/2021 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 113/2019. Le risorse destinate alle progressioni economiche vengono definite annualmente nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia. Le progressioni economiche sono attribuite secondo graduatorie formulate sulla base di selezioni in esito ai processi di valutazione.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

e) 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

Ai sensi dell'art.30 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto quanto segue:

**“ART. 30 bis DISCIPLINA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 e seguenti del D.Lgs. n. 150/2009 prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali ad esempio: Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;
- b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi così come identificati con il Piano esecutivo di gestione (Peg) e/o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse ai settori e servizi per la piena operatività gestionale;
- c) monitoraggio in corso di esercizio entro i termini previsti dalla normativa vigente nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei responsabili dei settori e dei competenti Assessori;
- d) misurazione della performance:

1. Organizzativa: attraverso il Nucleo di Valutazione, sulla base dei documenti di programmazione formalmente approvati, di cui alla precedente lett. a);

2. Individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato.

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione;

f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

3. La pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale saranno assolti nel rispetto della normativa vigente in materia.”

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

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato quantificato nella parte stabile con determinazione del responsabile del settore Economico Finanziario Personale Urp n. 131 del 04/10/2022 e nella parte variabile con deliberazione di G.C. n.198 del 03/11/2022, per un totale di Euro 643.859,02 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Si attesta il rispetto di quanto previsto dall'art.67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 e precisamente " a decorrere dall'anno 2018 il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, che è pari ad €. **484.658,17**

- A decorrere dal 1 febbraio 2019 a seguito dell'atto di G.C. n.27/2019, l'indennità relativa all'Alta professionalità pari ad €. 8.838,12 annuali per tredici mensilità, è stata soppressa e le relative somme, (11/12) sono andate ad alimentare l'area delle Posizioni Organizzative, pertanto l'importo unico consolidato relativo all'anno 2019 subisce una riduzione e viene rideterminato in €. **476.556,56**;

- A decorrere dal 1 gennaio 2020 la suddetta indennità relativa all'Alta Professionalità confluisce per tutta l'intera somma nell'area delle posizioni organizzative e pertanto l'importo unico consolidato per l'anno 2020 subisce una riduzione ( 1/12 pari ad €. 736,51) e viene rideterminato in €. **475.820,05**

- Visto l'art. 33 comma 2 del DL n.34/2019 il quale introduce nuove disposizioni in materia di assunzione presso le amministrazioni comunali disponendo, al riguardo, che il limite al trattamento accessorio del personale previsto dall'art.23 comma 2 del Dlgs n.75/2017, debba essere adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, del Fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento il personale in servizio al 31/12/2018. Vista inoltre la relativa circolare esplicativa la quale chiarisce che non si deve dare luogo ad alcuna riduzione al limite iniziale ( quello del 2016 ) in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale realizzatesi in vigore dell'art.33. verificato che dalle domande di pensionamento presentate dai dipendenti per l'anno 2022 e dalle assunzioni previste nei piani di fabbisogno del personale per l'anno 2022, il comune di Urbino avrà in servizio un numero di dipendenti inferiore a quelli presenti al 31/12/2018 e pertanto l'ammontare del fondo non subirà variazioni.

Il suddetto importo unico consolidato è stabilmente incrementato da ulteriori somme previste dall'art.67 comma 2 del CCNL 21/05/2018 :

- Lettera a) di un importo, su base annua pari a €. 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019, quantificato in €. **11.980,80** ( le somme sono state calcolate per intero in caso di personale in part time ed è stato computato anche il personale a tempo determinato in servizio al 31/12/2015 come precisato con nota della funzione pubblica acquisita al ns protocollo n.11798 del 16/04/2019);
- art. 67 c.2 lettera b) €. 9.997,80 relativo alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;
- Lettera c) un importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, euro 0 per il

rispetto di quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del Dlgs n. 75/2017, tale incremento è soggetto al limite e pertanto non può andare ad integrare il Fondo. ;

Per quanto attiene al rispetto del limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n.75/2017, si evidenzia che la Corte dei Conti sezioni autonomie con delibera 19/2018 ha enunciato il seguente principio:” gli incrementi del fondo risorse decentrate previsti dall'art.67 comma 2 lettere a)e b) del CCNL funzioni locali del 21/05/2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art.23 c. 2 del D.Lgs 75/2017” ( vedi anche dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018 e art.11 DL 135/2018)

Alla luce di quanto sopra esposto il totale delle risorse stabili per l'anno 2022 ammonta ad €. 497.798,65

<b>Composizione fondo</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	497.798,65
Risorse variabili	151.060,37
<b>TOTALE</b>	<b>648.859,02</b>

#### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **476.556,56** e sono così determinate:

( €. 622.591,21 totale risorse stabili - €. 146.771,16 totale riduzioni di parte stabile)

€. **475.820,05** **Importo unico consolidato art.67 CCNL 21/05/2018 +**

€. 11.980,80 art.67 c.2 lettera A CCNL 21/05/2018 +

€. 9.997,80 art.67c.2 lettera B CCNL 21/05/2018

€. **497.798,65** **TOTALE RISORSE STABILI**

#### **- Risorse storiche consolidate**

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	438.358,76

#### **- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	27.398,17
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	22.095,30
0,20% monte salari 2001	0 (1/12 dall'1/02/2019 confluita nel fondo)

(art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	PO)
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	21.650,00
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	
TOTALE	71.143,47

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	101.131,85
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	10.215,64
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	1.741,49
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	
TOTALE	113.088,98

Art.67 comma 2 lettera a CCNL 21/05/2018	11.980,80
Art.67 comma 2 lettera b CCNL 21/05/2018	9.997,80
Art. 67 comma 2 lettera c CCNL 21/05/2018	0 rispetto limite art.23 c.2 Dlgs 75/2017
TOTALE	21.978,60

TOTALE GENERALE 644.569,81 ( 622.591,21 + 21.978,60)

#### **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a €. **151.060,37**

€. 151.620,37 – 560,00 (riduzione di parte variabile) e sono così determinate:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	
Risorse previste (in via presuntiva) da disposizioni di legge per incentivi (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2019)	<b>113.000,00</b>
Art.208 commi 4 e 5 del Codice della strada D.lgs 30/04/1992 n.285 integrazione art 15 comma 5 CCNL 01/04/1999	<b>5.000,00</b>
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	
Risparmi da piani triennali di razionalizzazione e Riqualificazione della spesa (50% della somma disponibile) art.67 comma 3 lettera B CCNL 21/05/2018 ( GC 68/2015 e GC 223/2015)	
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	<b>15.000,00</b>
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	<b>18.620,37</b>
<b>TOTALE</b>	<b>151.620,37</b>

€. 151.620,37 – 560,00 (riduzione di parte stabile)

### **Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

#### **Decurtazioni parte stabile del fondo**

- €. **30.087,97** Riduzioni del fondo per la parte fissa per le motivazioni di seguito descritte.

Decurtazione per riassorbimento delle voci del salario accessorio in godimento del personale incaricato di Posizione Organizzativa a seguito di riorganizzazione della struttura comunale con trasformazione da ente con dirigenza a ente senza dirigenza. ( Pareri aran Prot.n. 13671/2015 e n.17784/2015)

- **€ 94.998,59** Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

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

Si precisa che le riduzioni relative sia alla parte stabile che alla parte variabile del fondo, sono state operate totalmente a carico delle risorse stabili per garantire la loro permanenza nel tempo. Per quanto riguarda tale riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 17/09/2015 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- **€ 7.723,25:** Prima riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23 c. 2 del DLgs n. 75/2017 e precisamente " ....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'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato." **Si precisa in particolare che tale riduzione neutralizza l'incremento prodotto dalla RIA e riconduce in tal modo il fondo di parte stabile all'importo determinato per l'anno 2016.**

- **€ 13.961,35:** **Seconda** riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23 c. 2 del DLgs n. 75/2017 e precisamente " ....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'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato."

La suddetta riduzione per l'anno 2016 era stata è stata calcolata in base a quanto previsto dal c.236 L.20/2015 e precisamente: " a decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n.165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

Con la circolare RGS n. 19 del 27/04/2017 e analoghe indicazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, è stato chiarito che per quanto attiene al " personale assumibile", si deve fare riferimento alle capacità assunzionali , calcolate anche tenendo conto dei resti delle cessazioni degli anni precedenti non utilizzati, e che anche se queste assunzioni non si sono effettivamente concretizzate, occorre tenerne conto ai fini del calcolo del personale in servizio per la determinazione della misura del

taglio del fondo di produttività. Alla luce di queste indicazioni, con Determinazione Dirigenziale n.30 del 22/09/2017 si è provveduto al ricalcolo per l'anno 2016 della suddetto taglio, che viene quindi rettificato in €. **13.961,35**. Si precisa inoltre che il calcolo è stato effettuato su indicazione della Circolare RGS n. 12/2016 specificando che nel personale previsto ad inizio anno e fine anno, si è tenuto conto della percentuale lavorativa effettiva in caso di part time.

A carico del fondo per l'anno 2022 sono pertanto previste le seguenti riduzioni di parte stabile:

- €. 30.087,97
- €. 94.998,59
- €. 7.723,25
- €. 13.961,35
- €. **146.771,16 Totale**

#### **Decurtazioni parte variabile del fondo**

- - € **420,00** : **Seconda** riduzione del fondo sull'incremento di € 15.000,00 inserito in base all'art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999. Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016. : Si precisa che il calcolo della decurtazione è stato effettuato ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 e secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016, tenendo conto di quanto previsto dalla Circolare RGS n. 19 del 27/04/2017.
- - € **140,00**: **Seconda** riduzione del fondo sull'incremento inserito per ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 05.10.2001 . Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016: pertanto, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 , è stata calcolata la riduzione. Si precisa che il calcolo della suddetta riduzione è stato effettuato secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016, tenendo conto di quanto previsto dalla Circolare RGS n. 19 del 27/04/2017.

**560,00 totale decurtazione**

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	<b>475.820,05</b> rispetto importo unico consolidato anno 2017 art.67 c.1 CCNL 21/05/2018
Art. 67 comma 2 lettere a b e c CCNL 21/05/2018	<b>21.978,60</b>
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	<b>151.060,37</b>
<b>TOTALE</b>	<b>648.859,02</b>

#### **Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 58.567,24
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	202.382,92 (209.406,11 – 4.338,48 – 2.684,71 per dichiarazioni contrattuali)
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 1.084,46
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 0
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	
ALTE PROFESSIONALITÀ	€ 0 (1/12 dal 1/2/2019 confluita nel fondo PO)
<b>TOTALE</b>	<b>€ 262.034,62</b>

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

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

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Progressioni orizzontali anno 2022 (art. 16, comma 2, CCNL 21/05/2018)	€ 27.000,00
Indennità di condizioni lavoro ( ind. Rischio ind. Disagio ind. Maneggio valori) (art. 70 bis, comma 1, lett. A b c) CCNL 21/05/2018)	€ 11.200,00
Indennità di turno (art. 23 CCNL 21/05/2018) e indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	€ 46.100,00
Indennità Specifiche Responsabilità cat. B, C, D (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)	€ 101.500,00
Indennità Specifiche Responsabilità uff.	€ 1.700,00

anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)	
Indennità di Funzione, personale polizia locale - (art. 56 sexies, CCNL 21/05/2018)	€ 11.000,00
Indennità servizio esterno (art.56 quinquies CCNL 21/05/2018)	€ 3.000,00
Compensi produttività individuale (art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018) e premio individuale (art.69 CCNL 21/05/2018)	€ 60.464,40 qualità con piani di razionalizzazione
Incentivi previsti da disposizioni di legge (Funzioni Tecniche art. 113 D.Lgs 50/2016 )	€ 112.860,00
Art. 208commi 4 e 5 CDS Dlgs 30/04/1992 n.285 e successive modificazioni e integrazioni	€ 5.000,00
Altro.....Progetti di produttività (art.68, comma 2, CCNL 21/05/2018)	€ 5.000,00
Fondo di riserva	€ 2.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 386.824,40</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 262.034,62
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 386.824,40
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)</b>	<b>€ 648.859,02</b>

## Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro **262.034,62** (progressioni economiche storiche, indennità di comparto, indennità educatrici, ) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro **497.798,65**

La restante parte delle risorse stabili, sono state destinate alle nuove progressioni economiche, all'indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione polizia locale, alle indennità contrattuali da CCNL ( indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di condizioni lavoro, ecc) .

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione (in base all' art.68 c.2 lettera g CCNL 21/5/2018) pari ad €. 112.860,00 così di seguito riportate:

- Funzioni Tecniche art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 18.04.2016  
€. 113.000,00 ( - 140,00 riduzione )

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 18.04.2016  
€. 113.000,00 ( - 140,00 riduzione )

- Art. 208 commi 4 e 5 CDS, destinazione proventi delle sanzioni pecuniarie, D.Lgs 30/04/1992 n. 285 €. **5.000,00**

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Progetto potenziamento dei servizi notturni  
**€. 5.000,00**

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 28/06/2013 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2022 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione media del triennio individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 commi 1 e 2 del D. Lgs. n.

150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. dall'art.16 del CCNL 21/05/2018 e art.8 CCDI aziendale normativo 2019/2021

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

**Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)**

<b>Costituzione fondo</b>	<b>Fondo anno 2021 (precedente)</b>	<b>Fondo anno 2022</b>	<b>Differenza</b>
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€ 438.358,76	€ 438.358,76	
<b>Incrementi contrattuali</b>			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	€ 49.493,47	€ 49.493,47	
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	€ 21.650,00	€ 21.650,00	
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008			
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€ 101.131,85	€ 101.131,85	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)			
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	€ 10.215,64	€ 10.215,64	
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)			
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	€ 1.741,49	€ 1.741,49	

Art.67 c.2 lettera a CCNL21/05/2018	€.11.980,80	€.11.980,80	
Art.67 c.2 lettera b CCNL21/05/2018	€.9.997,80	€. 9.997,80	
Art.67 c.2 lettera c CCNL 21/05/2018	€.0	€.0	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>€ 644.569,81</b>	<b>€ 644.569,81</b>	
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018)	€ 40.000,00	€ 113.000,00	€. 73.000,00
Art. 208 commi 2 e 3 CDS D.lgs 285/1992 (art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	€. 0	€. 5.000,00	€. 5.000,00
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)			
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€ 15.000,00	€ 15.000,00	
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€ 13.504,57	€ 18.620,37	€ 5.115,80
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)			
Economie piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.67 comma 3 lettera b CCNL 21/05/2018 50% della somma destinata ( €. 49.441,50)	€. 24.720,75	€. 0	€.24.720,75-
<b>Totale risorse variabili</b>			

<b>TOTALE</b>	<b>€ 93.225,32</b>	<b>€ 151.620,37</b>	<b>€ 58.395,05</b>
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione “permanente” ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate per effetto dell’applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	€ 94.998,59	€ 94.998,59	
Riduzioni del fondo per la parte fissa Decurtazione per riassorbimento delle voci del salario accessorio in godimento del personale incaricato di Posizione Organizzativa a seguito di riorganizzazione della struttura comunale con trasformazione da ente con dirigenza a ente senza dirigenza. ( Pareri aran 13671/2015 e 17784/2015)	€ 30.087,97	€ 30.087,97	
Prima riduzione del fondo ai sensi dell’art. 23 c.2 D.L.gs 75/2017 e precisamente “ ....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’art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016; a decorrere dalla predetta data l’art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato.” Si precisa che tale riduzione neutralizza l’incremento prodotto dalla RIA e riconduce in tal modo il Fondo di parte stabile all’importo determinato per l’anno 2016	€ 7.723,25	€ 7.723,25	

<p><b>Seconda Riduzione</b>  ai sensi dell'art. 23 c. 2 del DLgs n. 75/2017 e precisamente " ....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'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato."</p> <p>La suddetta riduzione per l'anno 2016 era stata è stata calcolata in base a quanto previsto dal c.236 L.20/2015 e precisamente: " a decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle</p>	13.961,35	€ 13.961,35	

risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n.165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.

Con la circolare RGS n. 19 del 27/04/2017 e analoghe indicazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, è stato chiarito che per quanto attiene al “ personale assumibile”, si deve fare riferimento alle capacità assunzionali , calcolate anche tenendo conto dei resti delle cessazioni degli anni precedenti non utilizzati, e che anche se queste assunzioni non si sono effettivamente concretizzate, occorre tenerne conto ai fini del calcolo del personale in servizio per la determinazione della misura del taglio del fondo di produttività. Alla luce di queste indicazioni, con Determinazione Dirigenziale n.30 del 22/09/2017 si è provveduto al ricalcolo per l'anno 2016 della suddetto taglio, che viene quindi rettificato in €. **13.961,35**. Si precisa inoltre che ai sensi della Circolare RGS n. 12/2016 il conteggio del personale previsto a inizio anno e a fine anno è stato fatto considerando la percentuale lavorativa effettiva in caso di

part time.			
<b>Seconda</b> riduzione del fondo sull'incremento di € 15.000,00 inserito in base all'art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999. Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016: la riduzione è stata calcolata , ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 e secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016. e Circolare RGS n. 19/2017. per l'anno 2016 la riduzione è stata rettificata con DD n.30/2017	<b>€ 420,00</b>	<b>€ 420,00</b>	
<b>Seconda</b> riduzione del fondo sull'incremento inserito ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 05.10.2000 pari ad € 40.000,00. Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016: la riduzione è stata calcolata ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 e secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016. e Circolare RGS n. 19/2017. per l'anno 2016 la riduzione è stata rettificata con DD n.30/2017	<b>€ 140,00</b>	<b>€ 140,00</b>	
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>€147.331,16</b>	<b>€ 147.331,16</b>	
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONEDA QUI</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 644.569,81	<b>€ 644.569,81</b>	
Risorse variabili	€ 93.225,32	€ 151.620,37	€ 58.395,05
Decurtazioni	€ 147.331,16	€ 147.331,16	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>€ 590.463,97</b>	<b>€ 648.859,02</b>	<b>€ 58.395,05</b>

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)**

<b>Programmazione di utilizzo del fondo</b>	<b>Fondo anno 2021 (precedente)</b>	<b>Fondo anno 2022</b>	<b>Differenza</b>
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 55.411,55	€ 58.567,24	€3.155,69
Progressioni orizzontali storiche (art. 16. ) CCNL 21/05/2018)	€ 191.257,39	€ 202.382,92	€11.125,53
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 1.084,46	€ 1.084,46	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)			
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)			
Alte professionalità			
<b>TOTALE</b>	<b>€.247.753,40</b>	<b>€.262.034,62</b>	<b>€. 14.281,22</b>
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Progressioni orizzontali (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 35.000,00	€ 27.000,00	€8.000,00-
Indennità di condizioni lavoro ( ind. Rischio ind. Disagio ind. Maneggio valori) (art. 70 bis, comma 1, lett. A b c) CCNL 21/05/2018)	€ 11.200,00	€ 11.200,00	
Indennità di turno (art. 23 CCNL 21/05/2018) e indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	€. 50.300,00	€46.100,00	€ 4.200,00 -
Indennità Specifiche Responsabilità cat. B, C, D (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)	€ 101.500,00	€ 101.500,00	
Indennità Specifiche	€ 1.700,00	€ 1.700,00	

Responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)			
Indennità di Funzione, personale polizia locale - (art. 56 sexies, CCNL 21/05/2018)	€ 11.000,00	€ 11.000,00	
Indennità servizio esterno (art.56 quinquies CCNL 21/05/2018)	€ 4.500,00	€ 3.000,00	€ 1.500,00 -
Compensi produttività individuale (art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018) e premio individuale (art.69 CCNL 21/05/2018)	€ 77.650,57	€ 60.464,40	€ 17.186,17 -
Art. 208 commi 4 e 5 CDS D.Lgs 285/1992 e successive modificazioni e integrazioni	€ 0	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Altro.....Progetti di produttività (art.68, comma 2, CCNL 21/05/2018)	€ 7.000,00	€ 5.000,00	€ 2.000,00 -
Fondo di riserva	€ 3.000,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00 -
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018)	€ 39.860,00	€ 112.860,00	€ 73.000,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>€ 342.710,57</b>	<b>€ 386.824,40</b>	<b>€ 44.113,83</b>
<b>(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE</b>			
Risorse ancora da contrattare			
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>			
<b>TOTALE</b>			
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 247.753,40	€ 262.034,62	€ 14.281,22
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 342.710,57	€ 386.824,40	€ 44.113,83
(eventuali) destinazioni da regolare			
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>€ 590.463,97</b>	<b>€ 648.859,02</b>	<b>€ 58.395,05</b>

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

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate principalmente nei capitoli di spesa 40/103 per oneri diretti, 40/104 per oneri riflessi e 40/701 per irap; le indennità previste dalle disposizioni di legge sono imputate nel bilancio alla spesa afferente i singoli progetti di opere pubbliche la cui liquidazione avviene come disciplinata nei rispettivi regolamenti adottati in materia.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2020 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999): € 18.620,37,

Si precisa che il fondo di produttività per l'anno 2022 è stato quantificato ai sensi di quanto previsto dall'art.33 comma 2 del DL 34/2019 nel rispetto del limite di cui all'art.23 comma 2 del DLgs 75/2017

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile del settore Economico Finanziario Personale Urp n. 157 del 29.11.2022


IL RESPONSABILI DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE TRASMETTE LA PRESENTE RELAZIONE, ALL'ORGANO DEI REVISORI DEI CONTI, CORREDATA DALLA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA, AL FINE DI CERTIFICARE QUANTO PREVISTO DALL'ART. 40 COMMA 3 SEXIES E 40 BIS DEL DLGS 165/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI CHE TESTUALMENTE RECITANO:

Art. 40 comma 3 sexies: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1"

Art. 40-bis "1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio

delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.”

Urbino, 12 dicembre 2022

  
Il Responsabile del Settore Economico Finanziario Personale Urp  
Rag. Ornella Valentini