



COMUNEDICODRONGIANOS

(Provincia di Sassari)

Via Roma n°5 - 07040 Codrongianos (SS)

Tel. 079/43.50.15 PEC protocollo.codrongianos@legalmail.it

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo sulla destinazione delle risorse
Finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse
umane e della produttività per l'esercizio 2023
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)**

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - 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

Data di sottoscrizione preintesa		22 dicembre 2023										
Data di sottoscrizione CCI		Le parti hanno dato atto che in caso di parere favorevole espresso dall'organo di revisione e di autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi cci, la stessa è da intendersi quale contrattazione definitiva.										
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023										
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Daniela Puggioni – Segretario comunale Componenti: Responsabile del Servizio Finanziario – Rag. Maria Antonia Matta Responsabile del Servizio Socio- Assistenziale – Dott.ssa Maria Carmela Messina Responsabile del Servizio Tecnico-Vigilanza – Ing. Sergio Marrazzu (assente)</p> <p>Parte sindacale:</p> <table> <tr> <td>OO.SS. Territoriale</td> <td>CGIL FP: assente</td> </tr> <tr> <td>OO.SS. Territoriale</td> <td>UIL FPL: assente</td> </tr> <tr> <td>OO.SS. Territoriale</td> <td>CISL FP: Sig. Armando Ruzzetto</td> </tr> <tr> <td>OO.SS. Territoriale</td> <td>CSA RAL: assente</td> </tr> <tr> <td>R.S.U. Aziendale</td> <td>Non eletta</td> </tr> </table>	OO.SS. Territoriale	CGIL FP: assente	OO.SS. Territoriale	UIL FPL: assente	OO.SS. Territoriale	CISL FP: Sig. Armando Ruzzetto	OO.SS. Territoriale	CSA RAL: assente	R.S.U. Aziendale	Non eletta
OO.SS. Territoriale	CGIL FP: assente											
OO.SS. Territoriale	UIL FPL: assente											
OO.SS. Territoriale	CISL FP: Sig. Armando Ruzzetto											
OO.SS. Territoriale	CSA RAL: assente											
R.S.U. Aziendale	Non eletta											
Soggetti destinatari		Personale non dirigente										
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione delle risorse finanziarie destinate per l'esercizio 2022 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.										
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, è stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti in data 22/12/2023										
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'organo di controllo non ha effettuato rilievi										

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009?</p> <p>Si è stato adottato il Piano della performance e degli Obiettivi triennio 2023/2025, unitamente al Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) con delibera G.C. n. 30/2023.</p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza.</p> <p>Il Comune ha adottato il Piano della trasparenza nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024, approvato con approvato con delibera G.C. n. 23 del 28/04/2022.</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: piano performance, indennità e retribuzioni di risultato erogate e, comunque, di tutte le indennità collegate alla performance.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Considerato, che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017, la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Si applicano le disposizioni contrattuali del CCI 2023/2025, ai sensi dell'articolo 2 del medesimo contratto. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno della stipulazione fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo che intervengano differenti norme di legge e nuovi CCNL.</p> <p>Si riporta in particolare che in data 16 novembre 2022 è stato approvato il nuovo CCNL triennio 2019/2021 che all'art. 80 comma 4 dispone che le nuove norme per l'utilizzo dei fondi risorse decentrate, disciplinate dallo stesso articolo 80 sono applicate con decorrenza dall'anno 2023.</p>		

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo di riferimento la ripartizione delle risorse finanziarie destinate per l'esercizio 2023 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo i criteri indicati alla successiva lettera b).

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

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

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

DIFFERENZIALI STIPENDIALI

- descrizione: progressioni economiche orizzontali
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 80 CCNL 2019/2021 e
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.5 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: selezione sulla base di criteri oggettivi quali: la media delle valutazioni della performance individuale riportate nell'ultimo triennio, l'esperienza maturata negli ambiti di riferimento e le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento di un beneficio economico permanente.

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – UFFICIALE DI STATO CIVILE ANAGRAFE ELETTORALE

- descrizione: indennità condizioni lavoro – attività disagiate
- Importo massimo previsto nel fondo € 400,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 84 CCNL 2019/2023
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.19 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: indennità commisurata ad € 300,00 lordi annui.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – MANEGGIO VALORI

- descrizione: indennità condizioni lavoro – maneggio valori
- Importo massimo previsto nel fondo € 418,00
- Riferimento alla norma del CCNL: 84-bis CCNL 2019/2023
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.18 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: indennità volta a remunerare il rischio legato all'attività da maneggio valori.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare i rischi che derivano dalla gestione di denari pubblici.

COMPENSI PER LA PERFORMANCE

- descrizione: compensi per la performance

- Importo massimo previsto nel fondo € 10.729,59
- Riferimento alla norma del CCNL: art.80, comma 2, CCNL 2019/2021
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.15 e 16 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione del Coros n.15 del 05/04/2018 e con deliberazione della G.C. di questo Comune n.77/2018.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: sono corrisposti per l'incremento della produttività e il miglioramento della qualità dei servizi, mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti, assegnati formalmente tramite il Piano degli obiettivi di performance.

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

- descrizione: incentivi per funzioni tecniche
- Importo massimo previsto nel fondo € 11.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art.67, comma 3, lett. c) CCNL 2016/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.21 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: art. 45 D.lgs 36/2023 e regolamento comunale, approvato con delibera G.C.n.39/2023
- obiettivo che si vuole raggiungere in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: con l'attribuzione dell'incentivo è ricompensare particolari compiti e funzioni svolte dagli uffici.

INCENTIVI PER ACCERTAMENTI ICI

- descrizione: incentivi per accertamenti ICI
- Importo massimo previsto nel fondo € 4.127,11
- Riferimento alla norma del CCNL: art.68, comma 3, lett. c) CCNL 2016/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.22 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: ex art. 59, comma 1, lett. p) D.lgs n.446/1997, e regolamento comunale, approvato con delibera G.C.n.94/2010
- obiettivo che si vuole raggiungere in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: combattere l'evasione tributaria

INCENTIVI PER MAGGIORI ACCERTAMENTI IMU E TARI ANNO

- descrizione: maggiori accertamenti evasione Imu e Tari
- Importo massimo previsto nel fondo € 3.366,82
- Riferimento alla norma del CCNL: art.68, comma 3, lett. c) CCNL 2016/2018
- riferimento all'articolo del CCI aziendale: art.22 CCI 2023/2025
- criteri di attribuzione: Art. 1, comma 1091, Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019) e regolamento comunale, approvato con delibera G.C.n.77/2019
- obiettivo che si vuole raggiungere in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: combattere l'evasione tributaria

c) Gli effetti abrogativi

Il presente CCI non ha effetti abrogativi

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel CCI 2023/2025 e nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione del Coros n.15 del 05/04/2018 e

con deliberazione della G.C. di questo Comune n.77/2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs n. 150/2009.

E' applicata la differenziazione del premio individuale, disciplinata dall'art.81 del CCNL 2019/2021 e dall'art.16 del CCI 2023/2025. Per cui, al dipendente che conseguirà la valutazione più elevata sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota del suo premio. Si considerano valutazioni positive quelle riportanti un punteggio di almeno 51 punti su 100. In caso di parità nelle valutazioni, si procederà a sorteggio

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 CCI 2023/2025, possono essere così riassunti: le progressioni economiche, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità. Possono concorrere i dipendenti che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per il loro riconoscimento è redatto avviso pubblico ed è stilata una graduatoria sulla base di criteri oggettivi con l'attribuzione di un Max 100 punti, così ripartiti:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

Il presente Contratto decentrato integrativo per l'anno 2023 prevede n.2 progressione economiche area istruttori, con decorrenza 01/01/2023.

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

Con il contratto decentrato integrativo 2023/2025 sono stati definiti i sistemi per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'articolo 80 del CCNL 2023/2025, per le finalità ivi previste, nonché i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi, i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'articolo 68 del CCNL 2016/2018, le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nel medesimo articolo 80, coerentemente con il ciclo di gestione della performance, articolato nelle fasi indicate nel vigente Regolamento per la valutazione della performance approvato con delibera n. 15 del 05.04.2018 della Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros e da questo Comune, con deliberazione della Giunta n.77 del 18/10/2018. L'erogazione dei premi connessi legati alla performance, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano degli obiettivi di performance approvati unitamente al PIAO, approvato con deliberazione della G.C. n.30/2023.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.39 del 01/12/2023 per un totale di **Euro 46.155,26** in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 27.157,68
Risorse variabili	€ 20.709,31
Riduzione per rispetto del limite 2016	-€ 1.711,73
TOTALE	€ 46.155,26

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 27.157,68 e sono così determinate:

RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	€ 22.381,22
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	2.295,41
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	748,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	503,62
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	591,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	637,13
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	
	TOTALE RISORSE STABILI	27.157,68
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>24.676,63</i>

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 20.709,31 e sono così determinate:

INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse derivanti dal recupero evasione ICI	4.127,11
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche)	11.000,00
	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (IMU)	3.366,82
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 e 2022	1.183,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento risorse Art. 79 c. 2 lett. c) 0,22% monte salari 2018 (quota 2022 e 2023): Scelte organizzative, gestionali e retributive	€ 1.032,38
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	20.709,31
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>4.127,11</i>

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Riduzioni del fondo per la parte fissa: la normativa vigente non prevede obblighi di riduzione della parte fissa del fondo.

Riduzioni del fondo per la parte variabile: la normativa vigente non prevede obblighi di riduzione della parte variabile del fondo.

Riduzioni del fondo ai sensi dell'art.23 D.lgs n.75/2017: riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art.23 D.lgs n.75/2017, ossia il fondo per le risorse decentrate anno 2023 sommato alle risorse destinate all'indennità di posizione e di risultato dei Responsabili di servizio/titolari di Posizione organizzativa non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016. Al riguardo la somma delle risorse del Fondo 2023 è decurtata dell'importo di € 1.711,73.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 27.157,68
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 20.709,31
Riduzione per rispetto del limite 2016	- € 1.711,73
TOTALE	€ 46.155,26

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

E' collocato all'esterno del Fondo, il Fondo per il lavoro straordinario ex art.14 CCNL 01/04/1999, dell'importo di € 601,23.

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:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 3.929,04
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 10.684,70
Altro.....	
TOTALE	€ 14.613,74

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Differenziali stipendiali – Art. 80 lett. j) ccnl 16.11.2022 e art. 5 CCI 2023/2025	€ 1.500,00
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84 bis ccnl 2019/2023, 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 18 CCI 2023/2025	€ 418,00
indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale) CCNL 16.11.2022 e art. 19 c.1 CCI 2023/2025	€ 400,00
Compensi per la performance	€ 10.729,59
Incentivi per funzioni tecniche.	€ 11.000,00
Incentivi Accertamenti Ici maggiori introiti 2022	€ 4.127,11
Incentivi accertamenti evasione Imu e Tari, maggiori introiti 2022	€ 3.366,82
Totale	€ 31.541,52

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sono state disciplinate tutte le destinazioni

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 14.613,74
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 31.541,52
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
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)	€ 46.155,26

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna risorsa è allocata all'esterno del Fondo

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 € 14.613,74 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € 27.157,68.

Si attesta altresì che le seguenti risorse complessive, pari a € 18.493,93, finanziano con vincolo di destinazione, rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

Incentivi per funzioni tecniche.	€ 11.000,00
Incentivi Accertamenti Ici maggiori introiti 2022	€ 4.127,11
Incentivi accertamenti evasione Imu e Tari, maggiori introiti 2022	€ 3.366,82
Totale	€ 18.493,93

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

Si attesta che gli incentivi legati alla performance organizzativa e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione del Coros n.15 del 05/04/2018 e con deliberazione della G.C. di questo Comune n.77/2018. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance/Piano degli obiettivi 2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.30/2023.

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

Il Contratto decentrato integrativo 2023 prevede n.2 progressioni economiche area istruttori, con decorrenza 01/01/2023.

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCI 2018/2020, possono essere così riassunti: Le progressioni economiche, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità.

Possono concorrere i dipendenti che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per il loro riconoscimento è redatto avviso pubblico ed è stilata una graduatoria sulla base di criteri oggettivi con l'attribuzione di un Max 100 punti, così ripartiti:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

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

Composizione fondo	Importo anno 2022 (precedente)	Importo anno 2023	Scostamento
Risorse stabili	€ 25.726,25	€ 27.157,68	€ 1.431,43
Risorse variabili	€ 16.130,40	€ 20.709,31	€ 4.578,90
Riduzione per rispetto limite 2016		- € 1.711,73	-1.711,73
TOTALE	€ 41.856,65	€ 46.155,26	€ 4.298,61

Destinazione fondo	Importo anno 2022 (precedente)	Importo anno 2023	Scostamento
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 12.718,58	€ 14.613,74	€ 1.895,16
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 29.138,07	€ 31.541,52	€ 2.403,45
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare			€ 0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 41.856,65	€ 46.155,26	€ 4.298,61

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

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)

Il limite di spesa del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 è stato rispettato.

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

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, pari a € 46.155,26 trova copertura sul capitolo 101201/5 e sul capitolo 101601/4 con riguardo agli incentivi funzioni tecniche.

Codrongianos, 22.12.2023

Il Responsabile Servizio Finanziario
Rag. Maria Antonia Matta