



OGGETTO: Relazione illustrativa di accompagnamento al contratto integrativo parte economica 2023 - PERSONALE DIPENDENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

di Legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

Premessa	L' art. 40 bis del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 55 del d.lgs n° 150 del 27/10/2009 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti, organo di controllo previsto dall'ordinamento.
Obiettivo	Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino Gli obiettivi del presente documento, sono finalizzate a: <ul style="list-style-type: none">• creare uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;• supportare gli organi di controllo per una facile e scorrevole lettura dell'articolato contrattuale;• fornire all'utenza una comprensibile lettura dei contenuti del contratto interno.
Redazione	La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" predisposti dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi. Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula " Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato ".
Finalità	Utilizzo delle risorse dell'anno 2023 per il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Struttura	Composta da 2 moduli obbligatori: <ul style="list-style-type: none"> • “Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto”; • “Illustrazione dell’articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili”

RISORSE FINANZIARIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si premette che l’Istituto Autonomo per le Case Popolari di Acireale applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali.

La Costituzione del Fondo non è oggetto di contrattazione integrativa ma di mera informativa approvato con determinazione n. 284 del 18/12/2023 è stato costituito il Fondo per l’anno 2023.

Che le risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa di sede per l’anno 2023, specificate nel dettaglio nella relazione tecnico-finanziaria sono le seguenti:

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l’art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in forza del quale le pubbliche amministrazioni nella stipulazione dei contratti integrativi debbano tenere conto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali o degli oneri previsti nei propri strumenti di programmazione;

VISTO, in particolare, il comma 3 sexies dell’art. 40 del D. Lgs. N. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche a corredo dei contratti integrativi predispongano una relazione tecnica finanziaria;

VISTI i CCNL Comparto Regioni ed Autonomie locali vigenti;

VISTA la lettera circolare n. 1 prot. DFP 0010315 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la lettera circolare n. 7 prot. DFP 0022641 del 05 aprile 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 25 del 19 luglio 2012 e relativi allegati schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

VISTO il verbale di delegazione trattante del 30/11/2023 di Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023.

Predisporre la seguente

Relazione illustrativa al Contratto integrativo

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

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 modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	2023/2025
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> Avv. Maria Trovato (Direttore Generale I.A.C.P. Acireale)</p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CISL –CGIL-UIL-CSA</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> CISL</p> <p>RSU (componenti): Geom. Mirabella Alfio.</p> <p>Eventuali dissensi che sono stati formalizzati in sede di stipula del CCDI (Non ricorre la fattispecie)</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente dell'I.A.C.P. comprensorio di Acireale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> -Finalità -Campo di applicazione -Vigenza e ambiti del contratto -Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività) -Incentivazione collegata alla performance - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale -Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano pecifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/ elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 -Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 - Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto -Ripartizione del fondo per le risorse decentrate -Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione -La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali -I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali -Fasce di flessibilità orarie -La Banca delle Ore -Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili -Pari opportunità -Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi -L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione



		-Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo - Norme finali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<input checked="" type="checkbox"/> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <input type="checkbox"/> È scattato il silenzio assenso a seguito della mancata risposta entro i 15 giorni successivi alla trasmissione
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli (<i>Non ricorre la fattispecie</i>)
		È stato adottato il PIAO e, al suo interno, il Piano della performance previsto dall'art. 10 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> con <i>Deliberazione Commissariale n. 29 del 21/09/2023.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato inserito nel PIAO, sottosezione Piano per la Prevenzione della corruzione una parte dedicata al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> ? <i>SI</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai co. 6 e 8 dell'art. 11 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> ? <i>SI per quanto di competenza</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV o Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, co. 6 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> <i>SI Verbale n. del 31/05/2023 di validazione e verbale n. 4 del 03/07/2023 dell'Organismo Indipendente di Valutazione avente ad oggetto: "Procedure di valutazione anno 2022 – Valutazione finale"</i>	
Eventuali osservazioni Eventuali osservazioni La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme: <ol style="list-style-type: none"> ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa; ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa; alle disposizioni sul trattamento accessorio; ai vincoli sulla compatibilità economico-finanziaria; ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale. 		

II.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) –

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale. Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge

l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

NOTA BENE

Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa è costituito da:

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

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

In seguito alla sottoscrizione in data 16/11/2022 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il triennio 2023- 2025 parte normativa e 2023 parte economica per il personale dello I.A.C.P. Comprensorio di Acireale.

In data 30/11/2023 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato la pre-intesa per il rinnovo del contratto decentrato integrativo 2023-2025 e per la destinazione delle risorse del fondo per il salario accessorio per l'anno 2023.

Per quanto riguarda la parte normativa si richiamano integralmente:

- **CCNL per il comparto Regioni – Enti Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, valido sia per la parte giuridica che per la parte economica dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021;**
- **artt. 79 e seguenti del contratto medesimo che disciplinano, fra l'altro, la costituzione e l'utilizzazione delle risorse “decentrate” da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente;**
- **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;**
- **art. 23 – 2 comma – del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;**
- **art. 3 – comma 2 – del D.L. 80/2021 che ha previsto che i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui sopra, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, potranno essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità;**
- **comma 604 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022 (n. 234/2021) che al fine di dare attuazione a quanto sopra ha disposto che le modalità e i criteri per l'incremento in argomento dovranno, comunque, essere stabiliti nel CCNL 2019 – 2021;**

- **Regolamento per gli incentivi delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del decreto legislativo 50/2016 approvato con Deliberazione Commissariale n. 17 del 13/07/2018;**

L'ipotesi di accordo stipulata è composta da sette capi e 22 articoli.

- Il capo I (articoli da 1 a 3) riguarda le disposizioni generali; illustra in particolare il quadro normativo e contrattuale, l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria. Altresì prevede la disapplicazione dei precedenti contratti ccdi.
- I capi II, III E IV (articoli da 4 a 13) è riferito al trattamento economico del personale. Il capo II riguarda le risorse i criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale, stabilendo la corresponsione di incentivi su tre sistemi (performance organizzativa – performance individuale e progetti innovativi) vengono poi stabiliti i criteri di riparto fra i dipendenti dei vari incentivi collegati al sistema della performance ed in fine viene stabilito un sistema di premialità a favore del 20% del personale che ha conseguito la valutazione individuale maggiore. Al titolo III vengono disciplinati i compensi per specifiche responsabilità, i criteri di ripartizioni degli incentivi per funzioni tecniche in coerenza con il Regolamento adottato con Deliberazione Commissariale n. 17 del 13/07/2018, gli incentivi spettanti al personale in lavoro agile o da remoto, i tempi della contrattazione decentrata per il riparto dei fondi e la disciplina delle indennità di risultato delle Elevate qualificazioni. Il capo IV disciplina le progressioni orizzontali e i differenziali stipendiali oltre a definire i criteri e le procedure per le progressioni orizzontali.
- Il capo V (art. dal 15 al 19) disciplina l'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro disciplinando le fasce di flessibilità oraria, l'istituzione della banca delle ore, le iniziative atte a garantire il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza e le misure rivolte a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, in fine le misure per favorire le pari opportunità e innovazioni tecnologiche.
- Il capo VII (art. 21 e 22) disciplina le clausole di verifica dell'attuazione del ccdi e norme finali che stabiliscono, tra l'altro, la vigenza dei precedenti ccdi nella materie non disciplinate dal ccdi parte normativa triennio 2023-2025.

Il contratto collettivo decentrato integrativo parte economica disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale non dirigente dell'Istituto Autonomo Case Popolari di Acireale per l'anno 2023, in applicazione del disposto dell'art. 7, del CCNL 16 Novembre 2022.

il CCDI definisce:

1. per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 la possibilità di indire le progressioni economiche in n° di 2 unità di cui una per l'area degli Istruttori ed una per l'Area dei Funzionari.
2. In fase di delegazione trattante si prende atto che per indennità di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni (ex P.O.), quantificate secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 sono state stanziati in bilancio la somma di € 50.354,23 e si stabilisce che le somme destinate alla remunerazione delle E.Q. venga incrementata di € 352,88 a titolo di Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite) e di € 4.042,89, somma finanziata dal Fondo Efficienza Servizi nel rispetto del limite dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, si stabilisce inoltre la destinazione di almeno il 15% del suddetto stanziamento alla erogazione della retribuzione di risultato.
3. per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis, l'indennità condizioni di lavoro per maneggio valori.

4. **L'incentivazione alla Performance ai sensi dell'Art. 80 c. 2 lett. a) e b) CCNL 2022;**

5. **Le indennità per il riconoscimento degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016.**

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

Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 1.721,77
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 3.582,97
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 8.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 360,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett e) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016.	€ 5.772,93
totale	€ 19.437,67

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

Il ccdi parte normativa per il triennio 2023-2025 stabilisce che "le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione"

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

L'Ente si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, secondo quanto stabilito dal d.lgs. 150/2009 e s. m. i., approvato con Deliberazione commissariale n. 13 del 15.06.2018, che ha adottato il nuovo Regolamento, adeguandolo al D. Lgs. n. 74/2017.

La misurazione delle performance, sconta i tre diversi gradi di valutazione previsti dalla norma prima citata.

Essa attiene, pertanto, in via preliminare all'Ente nel suo complesso, in secondo grado alle strutture che compongono l'ente stesso (gli uffici) e, in ultima analisi, al personale in servizio presso l'Ente distinto fra dirigenti e personale dipendente generico.

La valutazione dell'Ente nel suo complesso è fatta con riferimento alle Aree di Macro Intervento, rispetto alle quali l'Amministrazione si è imposta di raggiungere determinati obiettivi o standard qualitativi. Tali aree vengono attualizzate tramite l'individuazione di specifici progetti operativi che sono sviluppati e monitorati per un triennio. Tali progetti, a loro volta, vengono indirizzati verso gli uffici competenti per i quali divengono obiettivi operativi da conseguire nell'arco dell'anno di riferimento ma con riguardo al complessivo progetto triennale.

Con la Relazione sulle Performance sarà effettuata la verifica sull'effettiva realizzazione di quanto programmato nell'ambito del presente Piano delle Performance, con la conseguente valutazione della prestazione dell'Ente nel suo complesso e, a cascata, degli uffici e del personale.

Il regolamento sul sistema di valutazione delle performance vigente presso questo Ente norma tutti gli aspetti relativi all'individuazione dei criteri di valutazione della performance nel suo complesso e dei singoli uffici. Inoltre, in ossequio a quanto previsto nel d.lgs. 150/2009, sono stati previsti articolati sistemi di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.

Come prima accennato, la Relazione sulle Performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno successivo a quello di riferimento, fornisce una descrizione accurata dei risultati raggiunti. I dati ivi riportati sono di riferimento per i tre tipi di valutazione, che viene effettuata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'O.I.V., a seguito della modifica apportata con Deliberazione Commissariale n. 22 del 22 novembre 2019, agli art. 37 e 38 del Regolamento degli Uffici e Servizi in atto vigente, è costituito in forma monocratica, con un soggetto esterno all'Ente, esperto in materia di valutazione, a cui la legge affida il compito di valutare le performance dell'Ente nel suo complesso, delle singole strutture operative e di proporre all'Organo di indirizzo politico la valutazione dei dirigenti. La valutazione, invece, del restante personale dipendente è effettuata dal singolo dirigente, con riferimento agli esiti della propria gestione e, in particolare, avuto riguardo al conseguimento di specifici obiettivi assegnati al proprio personale.

Il ccdi stabilisce:

- a) **la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, (c.d. incentivazione della performance organizzativa);**
- b) **la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Dirigenti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PdO ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);**
- c) **il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dall'Organo di Vertice, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.**

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

Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree sono regolate all'art. 13 della Pre-intesa al CCDI 2023-2025, in applicazione del CCNL 16/11/2022, quali strumento per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti, in relazione alla disponibilità di risorse stabili.

Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato art. 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:

- a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 2 anni;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 40 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo. L'assegnazione del punteggio relativo alla esperienza professionale è effettuata dal Dirigente sulla base di un giudizio relativo allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato; 10 sulla base delle capacità culturali e professionali acquisite nel periodo successivo alla ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisito con riferimento a titoli di studio, master, iscrizione ad albi, attività di formazione concluse con un giudizio di apprendimento con profitto o espressione analoga; 20 punti per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni. Tale punteggio è ridotto al 10 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 5 anni.

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

I risultati attesi consistono nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della Performance dell'ente definiti con l'approvazione del piano della Performance adottato con Deliberazione Commissariale n. 17 del 31/03/2023, confermati con l'adozione del PIAO – Deliberazione Commissariale n. 29 del 21/09/2023 e nello specifico il piano sotto riportato è suddiviso in Obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale, unico Dirigente dell'Ente, da cui derivano i Progetti Operativi i quali, a loro volta, si specificano in Obiettivi Operativi, assegnati agli Uffici.

Gli obiettivi assegnati agli uffici sono:

PROGETTO OPERATIVO

OBIETTIVO 1 uff. Amministrativo

REGOLARIZZAZIONE ED AGGIORNAMENTO SCHEDE CONTABILI LOCATARI che hanno usufruito della

per il

rideterminazione della morosità pregressa affidata a SERIT recupero coattivo a seguito assegnazione sussidio ex D. A. N. 20 DEL 29 Aprile 2021

DESCRIZIONE OBIETTIVO: Con il D.A. n. 20 del 29 aprile 2021, sono state assegnate a questo Istituto delle somme, a titolo di sussidio per gli inquilini riferito ai mesi di aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre 2020. A seguito dell'erogazione del contributo occorre aggiornare le schede contabili dei locatari, le cui morosità arretrate erano state comunicate a SERIT per l'attivazione della procedura di recupero coattivo.

DATO 2022: Prosecuzione obiettivo.

UFFICI COINVOLTI: Responsabile Servizio Gestione Alloggi – Servizio Affari Generali

PROGETTO OPERATIVO

OBIETTIVO 2 uff. Amm.vo
siti

Verifica dati catastali ed effettiva occupazione alloggi popolari in Castiglione di Sicilia e Fiumefreddo di Sicilia

DESCRIZIONE OBIETTIVO: Verifica dati catastali a seguito sopralluoghi congiunti con personale dei Comuni di Castiglione di Sicilia e di Fiumefreddo

DATO 2022: Nuovo Obiettivo

UFFICI COINVOLTI: Responsabile Servizio Gestione Alloggi – Servizio Tecnico

PROGETTO OPERATIVO

**OBIETTIVO 3 ufficio Amministrativo COMUNI DI ZAFFERANA ETNEA E SANTA VENERINA
DEL SOPRALLUOGHI CONGIUNTI CON COMUNI AL FINE
CENSIMENTO IMMOBILI SFITTI O OCCUPATI
ABUSIVAMENTE**

DATO 2022: Nuovo Obiettivo

UFFICI COINVOLTI: Servizio Gestione Alloggi – Servizio Tecnico

PROGETTO OPERATIVO

**OBIETTIVO 4 Uff. Amm.vo COLLABORAZIONE CON COMUNE DI GIARRE PER
INDIVIDUAZIONE AVENTI DIRITTO
ASSEGNAZIONE N. 60 ALLOGGI CONTRADA JUNGO**

DATO 2022: Nuovo Obiettivo

UFFICI COINVOLTI: Servizio Affari Generali

PROGETTO OPERATIVO

**Obiettivo 5 uff. Amm.vo DEMATERIALIZZAZIONE DOCUMENTI Determine
dirigenziali e Delibere Anni 2004/2009**

PROGETTO OPERATIVO:

**Dematerializzazione atti e implementazione informatiche
documenti Relativi a determine Dirigenziali e Deliberazioni
2004/2009**

Anni

DESCRIZIONE OBIETTIVO: Il termine “dematerializzazione” identifica la tendenza alla sostituzione della documentazione amministrativa, solitamente cartacea, in favore del documento informatico. Per dematerializzazione dei documenti amministrativi, s’intende l’uso delle tecniche che consentono la conservazione di documenti non più su supporto cartaceo, ma digitale; l’adozione di pratiche, metodi e sistemi idonei a conferire ai documenti e alla loro comunicazione, la certezza legale secondo le norme dettate dal Codice dell’Amministrazione digitale (C.A.D. art. 20, commi 1 e 1bis; art. 21, commi 1, 2 e 2 bis; art. 24, commi 1-4); l’uso di sistemi di sicurezza per la conservazione degli archivi documentali (c.d. disaster recovery); la dematerializzazione delle comunicazioni, attraverso gli strumenti della posta elettronica e l’accesso alle informazioni ed ai servizi amministrativi in via telematica. L’attività di dematerializzazione degli archivi cartacei, riguardanti i documenti dell’Ente relativi agli anni di riferimento, consentirà all’IACP di Acireale di proseguire con la dematerializzazione dei documenti del Servizio Affari Generali. Uffici coinvolti: Servizio Affari Generali

Dato 2022: nuovo obiettivo.

RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO: Verrà considerato percentualmente raggiunto il 70% dell’obiettivo assegnato con riferimento ad ogni anno per un totale complessivo di dematerializzazione dei documenti riferiti al periodo 2004/2009.

PROGETTO OPERATIVO

**6 Uff. Amm. DEMATERIALIZZAZIONE FASCICOLI GESTIONE ALLOGGI
IMMOBILI REGIONE CEDUTI COMUNI DI CALATABIANO
E PIEDIMONTE PROGETTO OPERATIVO:**

**Dematerializzazione fascicoli inerenti la cessione degli immobili
di proprietà del Demanio Regionale insistenti nei Comuni di
Calatabiano, Via Monforte Banco, Via Lapide Vecchia
e Piedimonte Via Marconi.**

DESCRIZIONE OBIETTIVO: Il termine “dematerializzazione” identifica la tendenza alla sostituzione della documentazione amministrativa, solitamente cartacea, in favore del documento informatico. Per la dematerializzazione dei documenti amministrativi, s’intende l’uso delle tecniche che consentono la conservazione di documenti non più su supporto cartaceo, ma digitale; l’adozione di pratiche, metodi e sistemi idonei a conferire ai documenti e alla loro comunicazione, la certezza legale secondo le norme dettate dal Codice dell’Amministrazione digitale (C.A.D. art. 20, commi 1 e 1bis; art. 21, commi 1, 2 e 2 bis; art. 24, commi 1-4); l’uso di sistemi di sicurezza per la conservazione degli archivi documentali (c.d. disaster recovery); la dematerializzazione delle comunicazioni, attraverso gli strumenti della posta elettronica e l’accesso alle informazioni ed ai servizi amministrativi in via telematica. L’attività di dematerializzazione degli archivi cartacei, riguardanti i fascicoli relativi alla cessione degli alloggi popolari di proprietà del Demanio Regionale, consentirà all’IACP di Acireale di iniziare con la dematerializzazione dei documenti del Servizio Gestione Alloggi. Uffici coinvolti: Servizio Gestione alloggi – Servizio Economico e Finanziario Dato 2022: nuovo obiettivo.

RISULTATO DA CONSEGUIRE/PARAMETRO: Verrà considerato percentualmente raggiunto il 70% dell'obiettivo assegnato con riferimento ad ogni anno per un totale complessivo di dematerializzazione

PROGETTO OPERATIVO
OBIETTIVO 7 Uff. Amm.vo

C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022

**ATTIVITA' ISTRUTTORIA RELATIVA ALLA REVISIONE
DEI PROFILI PROFESSIONALI PREVISTI NELLA
PIANTA ORGANICA SULLA BASE DELLE INDICAZIONI
CONTENUTE ALL'ART. 6 TER D. LGS. 165/2001**

PIANTA

DESCRIZIONE OBIETTIVO: La sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali impone alle Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, di provvedere alla revisione dei profili professionali previsti nella Pianta organica sulla base delle indicazioni contenute nell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001. Uffici coinvolti: Responsabile Servizio Economico e Finanziario

Dato 2022: nuovo obiettivo.

PROGETTI OPERATIVI ASSEGNATI AL SERVIZIO TECNICO VALORIZZAZIONE BENI
OBIETTIVO 1 UFF. TECNICO Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza n. 4 interventi di efficientamento energetico e miglioramento sismico

Descrizione obiettivo: L'obiettivo si propone la collaborazione con la direzione dell'Ente in merito alla attività tecnica propria della figura di supporto al R.U.P. interno all'Ente.

Dato 2022: nuovo obiettivo

Uffici coinvolti: Servizio Tecnico: Responsabile Servizio Manutenzioni e nuove costruzioni

OBIETTIVO 2 UFF. TECNICO AGGIORNAMENTO CATASTALE ALLOGGI DI PROPRIETA' DEL DEMANIO REGIONALE INSISTENTI NEL COMUNE DI ACIREALE

- **Descrizione obiettivo:** L'obiettivo si propone l'aggiornamento catastale degli alloggi del Demanio Regionale del territorio del Comune di Acireale.

Dato 2022: nuovo obiettivo

Uffici coinvolti: Servizio Tecnico: Ufficio Manutenzioni e nuove costruzioni

La valutazione della performance dell'Ente va effettuata tramite l'attribuzione di un peso ai Progetti Operativi e successivamente agli Obiettivi operativi.

La sommatoria dei punteggi raggiunti dai singoli progetti operativi (quale somma dei punteggi riconosciuti in seguito al conseguimento dei relativi obiettivi operativi), darà la misura del conseguimento delle finalità assegnate. La sommatoria dei punteggi conseguiti dai singoli progetti operativi darà la misura totale della performance dell'Ente.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni singolo articolo e/o ogni istituto/materia regolato.

Parte III - relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

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



III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Le risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate in dettaglio dall'art. 79 comma 1 e 1-bis del CCNL 16.11.2022.

Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a 24.865,90 euro. Di tale importo complessivo, l'ammontare da assoggettare al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016") è pari a 20.371,03 euro. L'ulteriore ammontare di 4.494,89 euro, a titolo di incrementi derivanti dal rinnovo del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 67 comma 2 - lettera a): incremento a decorrere dal 31 dicembre 2018 e a valere dall'anno 2019 pari all'importo di 83,20 euro, su base annua, per il numero dei dipendenti destinatari del ccnl in servizio alla data del 31 dicembre 2015 - lettera b): incremento a regime dei differenziali delle progressioni economiche derivante dagli aumenti stipendiali disposti dal rinnovo contrattuale come stabilito dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.5.2018, dalla deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018 "*Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 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, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017*" non assoggettato al limite di cui all'art. 23. L'ulteriore importo di € 3.703,84 derivante dal rinnovo del CCNL 16.11.2022 di cui all'art. 79 comma 1 - lettera b): incremento a decorrere dal 1° gennaio 2021 pari all'importo di 84,50 euro, su base annua, per le unità di personale destinatarie del ccnl in servizio alla data del 31 dicembre 2018 - lettera d): importo dei differenziali delle progressioni economiche, ossia delle differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi a regime (1° gennaio 2021) e comma 1-bis: quota di risorse già a carico del bilancio, a decorrere dal 1° aprile 2023, corrispondente alle differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1 a copertura dell'onere, interamente a carico del fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale al personale inquadrato nelle vecchie categorie di accesso B3 e D3 non è assoggettabile al vincolo in esame, in base a quanto stabilito dall'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12 in base al quale "il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 D.Lgs 165/2001" nonché da ultimo dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16.11.2022. È possibile suddividere le risorse stabili in tre gruppi, di seguito illustrati separatamente, all'interno dei quali elencare le specifiche voci di finanziamento previste dai CCNL: risorse storiche consolidate, incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità.

- Risorse storiche consolidate

- **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017**

CONSOLIDATO 2003 ART. 31 COMMA 2 E 3 C.C.N.L. 2002-2005 ECONOMICO 2002- 2003	ART. 15, comma 1 C.C.N.L. 01/04/1999	a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;	€ 46.795,18	€ 60.156,69
		b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;	€ 3.610,25	
		h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;	€ 3.873,43	
		j) un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;	€ 2.336,45	
	ART. 4 COMMI 1 e 2 C.C.N.L. 05/10/2001	1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.	€ 3.541,38	
ART. 32 C.C.N.L. 2002-2005 ECONOMICO 2002- 2003	COMMA 1	1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ 4.932,02	€ 75.018,37
	COMMA 2	2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.	€ 3.977,44	
	COMMA 7	7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	€ 1.590,98	
ART. 4 C.C.N.L. 2004-2005	COMMA 1	1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. (MONTE SALARI 2003 € 366,898,94)	€ 1.834,49	€ 1.834,49
ART. 8 C.C.N.L. 2006-2009 ECONOMICO 2006- 2007	COMMA 2	2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. (MONTE SALARI ESCLUSA LA DIRIGENZA € 421.124,70 - ENTRATE CORRENTI € 1.534,757,09 PERCENTUALE 27%)	€ 2.526,75	€ 2.526,75

- **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite)**

		DAL 01/01 AL 31/12/2016	DAL 01/01 AL 31/12/2017	DAL 01/01 AL 28/02/2018	DAL 01/03 AL 31/12/2018	TOTALE DIFFERENZIALE PROGRESSIONI ECONOMICHE
Leotta	Paolo	D/4 € 9,30	€ 28,10	€ 28,10	€ 80,90	
		D/3 € 8,90	€ 26,90	€ 26,90	€ 77,60	

DIFFERENZIALE	€	0,40	€	1,20	€	1,20	€	3,30		
12 MENSILITA'	€	4,80	€	14,40	€	2,40	€	33,00		
13° MENSILITA'	€	0,40	€	1,20	€	0,20	€	2,75		
TOTALE	€	5,20	€	15,60	€	2,60	€	35,75	€	59,15
Mirabella	Alfio	D/4	€	9,30	€	28,10	€	28,10	€	80,90
		D/3	€	8,90	€	26,90	€	26,90	€	77,60
DIFFERENZIALE	€	0,40	€	1,20	€	1,20	€	3,30		
12 MENSILITA'	€	4,80	€	14,40	€	2,40	€	33,00		
13° MENSILITA'	€	0,40	€	1,20	€	0,20	€	2,75		
TOTALE	€	5,20	€	15,60	€	2,60	€	35,75	€	59,15
D'Urso	Rosario	D/2	€	8,10	€	24,60	€	24,60	€	70,80
		D/1	€	7,70	€	23,40	€	23,40	€	67,50
DIFFERENZIALE	€	0,40	€	1,20	€	1,20	€	3,30		
12 MENSILITA'	€	4,80	€	14,40	€	2,40	€	33,00		
13° MENSILITA'	€	0,40	€	1,20	€	0,20	€	2,75		
TOTALE	€	5,20	€	15,60	€	2,60	€	35,75	€	59,15
Rigano	Maria	B/4	€	6,80	€	20,50	€	20,50	€	59,00
		B/3	€	6,70	€	20,20	€	20,20	€	58,10
DIFFERENZIALE	€	0,10	€	0,30	€	0,30	€	0,90		
12 MENSILITA'	€	1,20	€	3,60	€	0,60	€	9,00		
13° MENSILITA'	€	0,10	€	0,30	€	0,05	€	0,75		
TOTALE	€	1,30	€	3,90	€	0,65	€	9,75	€	15,60
Sorbello	Lucio	B/2	€	6,40	€	19,40	€	19,40	€	55,90
		B/1	€	6,30	€	19,10	€	19,10	€	55,00
DIFFERENZIALE	€	0,10	€	0,30	€	0,30	€	0,90		
12 MENSILITA'	€	1,20	€	3,60	€	0,60	€	9,00		
13° MENSILITA'	€	0,10	€	0,30	€	0,05	€	0,75		
TOTALE	€	1,30	€	3,90	€	0,65	€	9,75	€	15,60
									€	208,65

- **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)**

ART 67 C 2 L CCNL 16-18 - € 83,20 per ogni dipende in servizio al 31/12/2015	N. DIPENDENTI AL 31/12/2015 - 7	€ 582,40
--	---------------------------------	----------

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Cepl

- **Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)**

N. DIPENDENTI AL 31/12/2018: 7	€ 591,50
--------------------------------	----------

- **Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.**

	[1]	[2]	[3]	[4]=[2]-[3]	[5]=[4]X 13	[6]=[5]X [1]
POSIZIONE ECONOMICA	UNITA' DI PERSONALE AL 1/1/2021	INCREMENTO A REGIME PREVISTO PER LA POSIZIONE ECONOMICA	INCREMENTO A REGIME PREVISTO PER LA POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE	DIFFERENZA MESE	DIFFERENZA ANNO	SOMME CHE INCREMENTANO IL FONDO
D5	1	91,2	83,8	7,4	96,2	96,2
D4	1	87,3	72,8	14,5	188,5	188,5
D2	1	76,4	72,8	3,6	46,8	46,8
D1	1	72,8	72,8	0	0	0

C2	1	68,5	66,9	1,6	20,8	20,8
C1	1	66,9	66,9	0	0	0
B3	1	62,7	59,3	3,4	44,2	44,2
	7					396,5

• **Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.**

Posizione giuridica	Numero dipendenti	Posizione giuridica (per 12 mensilità)	Posizione iniziale della categoria funzionale (per 12 mensilità)	Differenza	DIFF / mese	DIFF Maggio-Dicembre	DIFF Rateo Tredicesima	TOTALE
D3	1	26.553,70	23.212,35	3.341,35	278,45	2.506,05	209,79	2.715,84

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato).

- **Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c)** Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).

CALCOLO RIA CESSATI

PERSONALE CESSATO	CATEGORIA	DATA DI CESSAZIONE	RIA MENSILE	RIA ANNUALE
BASTERI CATIA	D/4	30/08/2017	€ 249,14	€ 3.238,82
LEOTTA PAOLO	D/4	31/07/2021	€ 66,17	€ 860,21
D'URSO ROSARIO	D/?	28/02/2022	€ 59,82	€ 777,66

ART 79 C 1 - CCNL 2022 - RIA E ASS. AD PERS. CESSATO	€ 4.876,69
--	------------

III.1.2 Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE

- **Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022** Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

MONTE SALARI 1997 € 449.317,31

ART 67 C 3 L H CCNL 16-18 - INTEGRAZIONE 1,2% M.S. 1997	€ 5.391,81
---	------------

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

- **Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)** Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.

ART 113 DLGS 50/2016 - QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	5.772,93
--	----------

- **Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)**

Art. 80 c. 1 CCNL 2022-RIS FISSE NON UTILIZZATE FONDI PREC.	€ 1.446,78
---	------------

III.1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione andranno esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

- Il disposto dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per il quale 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, co. 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, co. 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato

CONFRONTO SOMME SOTTOPOSTE A VINCOLO 2016-2023

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	2016	2023	2023 somme non soggette al limite
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 81.510,91	€ 75.018,37	
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).			€ 582,40
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).			€ 208,65

Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).		€ 4.876,69	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	-€ 9.169,82	-€ 9.169,82	
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	-€ 50.354,23	-€ 50.354,23	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).			€ 591,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.			€ 396,50
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.			€ 2.715,84
SOMMA RISORSE STABILI	€ 21.986,86	€ 20.371,01	€ 4.494,89
		€ 24.865,9	
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.		€ 5.391,81	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.			€ 5.772,93
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 9.427,54		€ 1.446,78
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.			€ 154,08
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.			€ 1.765,40
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.			€ 154,08
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		€ 5.391,81	€ 9.293,27
CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	2016	2023	
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 50.354,23	€ 54.397,12	

Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 21.986,86	€ 25.762,82	
Totale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 72.341,09	€ 80.159,94	
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.		-€ 7.818,85	€ -
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	-€ 50.354,23	-€ 54.397,12	
Somme disponibili soggette al limite	€ 21.986,86	€ 17.943,97	
Somme disponibili non soggette al limite	€ 9.427,54		€ 13.788,16
Totale somme disponibili	€ 31.414,40	€ 17.943,97	€ 13.788,16
		€	31.732,13

SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE DEL 2016

La Ragioneria generale dello Stato, con parere n. 257831 del 18 dicembre 2018, ha riepilogato le tipologie di risorse finanziarie che, secondo le interpretazioni formulate dallo stesso Dipartimento e dalla magistratura contabile, possono essere appostate nei fondi per il trattamento accessorio del personale, anche dirigenziale, in deroga al limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.

Nello specifico, le tipologie di risorse finanziarie che possono essere escluse dal predetto limite, di interesse di questo ente:

- **CCNL del 16.11.2022**

Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	582,4
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	208,65
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	591,5
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	396,5
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	2.715,84
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	5.772,93
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	1446,78
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	154,08
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	1.765,4
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	154,08
	€ 13.788,16

Di seguito vengono riportate le modalità di calcolo di cui all'Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022.

Calcolo incremento proporzionale annuale del fondo salario accessorio e delle posizioni organizzative	
monte salari 2018	€ 230.438,00

0,22% monte salari 2018	€ 506,96
fondo posizioni organizzative anno 2021	€ 50.354,23
fondo salario accessorio anno 2021	€ 21.986,86
quota incremento fondo salario accessorio	€ 154,08
quota incremento fondo posizioni organizzative	€ 352,88

- **incentivi per funzioni tecniche** di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, come indicato anche:
 - dal comma 526 dell'art. 1, legge 205/2017 che specifica che gli incentivi previsti per le funzioni tecniche come indicate dall' art. 113 del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 50 del 2016), come modificato da ultimo dal decreto legislativo n. 56/2017, fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture;
 - Dalla Deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria n. 14/2018PAR con la quale si esclude il fondo per le funzioni tecniche previsto al comma 2 dell'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 dal computo della spesa rilevante ai fini del rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 23 del d.lgs. 75 del 2017; Pertanto il fondo 2019 come sopra costituito, depurato delle voci non soggette al vincolo e degli importi determinati ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs n. 50 del 2016 e s.m.i, pari a € ;

III.1.4 Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DELLO I.A.C.P. COMPENSORIO DI ACIREALE

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 75.018,37
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 582,40
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 208,65
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 4.876,69
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 9.169,82
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ 50.354,23
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 591,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 396,50
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 2.715,84

SOMMA RISORSE STABILI	€ 24.865,90
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ 5.391,81
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 5.391,81

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 5.772,93
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 1.446,78
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 154,08
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 1.765,40
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ 154,08
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 9.293,27

Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016	
fondo salario accessorio anno corrente soggetto al limite	€ 25.762,82
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente soggette al limite	€ 54.397,12
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 80.159,94
fondo salario accessorio anno 2016	€ 21.986,86
Fondo posizioni e risultato Posizioni Organizzative anno 2016	€ 50.354,23
limite salario accessorio anno 2016	€ 72.341,09
Decurtazione sul fondo corrente rispetto l'anno 2016	-€ 7.818,85

fondo salario accessorio anno corrente parte fissa e variabile soggetto al limite	25.762,82
fondo salario accessorio anno corrente parte fissa non soggetto al limite	4.494,89
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente soggette al limite	54.397,12
fondo salario accessorio anno corrente parte variabile non soggetto al limite	9.293,27
Decurtazione sul fondo corrente rispetto l'anno 2016	-7.818,85
Totale Fondo	86.129,25
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente soggette al limite	54.397,12
Somme disponibili	€ 31.732,13

III.1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

La seconda importante novità riguarda invece la costituzione del Fondo risorse decentrate. Invero, la nuova formulazione del comma 1-bis dell'art. 79 prevede che "A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3".

Pertanto, a far data dal 1° aprile 2023, nella parte stabile del Fondo confluirà anche la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra D3 e D1. Tale integrazione, tuttavia, al pari di quella relativa al differenziale tra B3 e B1, si configura sostanzialmente solo come una partita di giro, in quanto tali risorse saranno destinate prioritariamente a garantire la continuità dei pagamenti dei differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

Risultano non sottoposte a contrattazione ma a informazione la somma di € 12.294,46 destinata alla copertura delle progressioni economiche degli anni precedenti e l'Indennità di comparto a carico del fondo.

III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattati (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

Con Verbale di Delegazione Trattante del 30/11/2023 viene sottoposto a contrattazione la ripartizione delle somme quantificate per la costituzione del fondo 2023 e le stesse vengono ripartite secondo la seguente ipotesi:

Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 1.721,77
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 3.582,97
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 8.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 360,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016.	€ 5.772,93
totale	€ 19.437,67

In Riferimento alle Elevate Qualificazioni si stabilisce quanto segue:

BUDGET PER E.Q.	€ 54.750,00	
INDENNITA' DI POSIZIONE	€ 45.000,00	
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	9750	17,81

III.2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di rinviare ad un successivo atto negoziale specifici istituti. A ciò va aggiunto che la stessa contrattazione di livello nazionale, ad esempio con riferimento all'articolo 32 comma 7 del Ccnl 2002-2005 Regioni ed Autonomie locali, faccia espresso rinvio all'utilizzo di specifiche somme (l'esempio fa riferimento ad un accantonamento per incarichi di alta professionalità nelle realtà di minori dimensioni). In queste eventualità è possibile sottoporre a certificazione il contratto integrativo lasciando chiaramente identificate, nella presente sezione, le quote ancora da regolare e rinviate ad una negoziazione successiva.

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

III.2.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) **Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1 pari a € 12.294,46**
- b) **Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2. pari a € 19.437,67**
- c) **Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3. € 0,00**
- d) **Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo) pari a € 31.732,13**

III.2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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 del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative”. L'importo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative pari è

pari Euro 54.750,00. Tale somma permane comunque a carico del Bilancio per l'esercizio finanziario dell'anno 2023.

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

Si attesta che le destinazioni aventi natura certa e continuativa pari a € 14.016,23, totale della sezione I più le risorse destinate alle nuove progressioni orizzontali, trovano ampia copertura nelle risorse stabili del fondo quantificate in € 17.047,05. Pertanto le destinazioni di utilizzo – progressioni economiche storicizzate e indennità di comparto a carico del fondo - aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d. lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., nel rispetto dei principi di merito, premialità e selettività nel divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria con la supervisione dell' OIV, nel rispetto della normativa vigente e della giurisprudenza contabile(Corte dei Conti). Gli incentivi vengono erogati secondo principi meritocratici nonché il Sistema di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati – Performance.

- c) *Cattestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).*

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

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

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	2023	2022
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 75.018,37	€ 75.018,37
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 582,40	€ 582,40
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 208,65	€ 208,65
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 4.876,69	€ 4.099,03
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 9.169,82	€ 9.169,82
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ 50.354,23	€ 50.354,23

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 591,50	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 396,50	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 2.715,84	
SOMMA RISORSE STABILI	€ 24.865,90	€ 20.384,40
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	2023	2022
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -	€ 358,42
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€ 5.391,81	€ 5.391,81
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 5.391,81	€ 5.750,23
Decurtazione sul fondo corrente rispetto l'anno 2016	-€ 7.818,85	-€ 3.356,72
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	2023	2022
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 5.772,93	€ 22.464,12
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€ 1.446,78	€ 1.271,99
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 154,08	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 1.765,40	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ 154,08	
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 9.293,27	€ 23.736,11
	€ 31.732,13	€ 46.514,02

II.4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatoria della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatoria della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

III.4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Questa sezione deve dare contezza che 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.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste dall'ipotesi di contratto e i relativi oneri riflessi sono stati stanziati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2023, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Questa sezione deve dare contezza -attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione- che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. In caso di disposti contrattuali di integrale utilizzo delle risorse questa costituisce la sede in cui vengono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo" da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa.

Nel corso del 2022 sono state stanziati le seguenti somme:

Capitolo	Descrizione	Stanziamiento (prev.)	Cop.FPV
01101.01.0016	F.E.S Dipendenti 2022	74.908,07	0,00
01101.01.0016	F.E.S. Dipendenti 2021	29.393,24	29.393,24

Di cui impegnato:

Descrizione	Impegnato	di cui FPV	di cui Reimp.
costituzione fono risorse decentrate destinate al finanziamento delle indennità accessorie anno 2021	17.213,99	17.213,99	
costituzione fono risorse decentrate destinate al finanziamento delle indennità accessorie anno 2022	7.966,70	0,00	0,00
costituzione fono risorse decentrate destinate al finanziamento delle indennità accessorie anno 2022	15.206,52	0,00	15.206,52

III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Questa sezione deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Il totale del fondo del salario accessorio per il personale anno 2023 complessivo trova la propria copertura nel cap. 16 del bilancio di previsione anno 2023

Il Responsabile del S.E.F:
(Dott.ssa Bonanno Lucia)



Il Direttore Generale
(Avv. Trovato Maria)



