



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

Settore 1 - Polizia Provinciale - Risorse Umane - Servizi Socio Assistenziali

(Art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30-3-2020 n. 165 come da Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 13-7-2012-aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 3e 28/02/2013)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di Controllo sugli atti della contrattazione decentrata, la presente relazione viene redatta a corredo del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 per il personale non dirigente - Accordo Economico 2023 sulle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per il personale dipendente, sottoscritto in data 21-12-2023 tra la delegazione datoriale e le OO.SS.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi 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 (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001).

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 19-7-2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	21-12-2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025 Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 per il personale non dirigente. Parte normativa e modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate. Accordo Economico 2023.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Gen.le Dott. Alberto D'Arrigo - Presidente; Dott. Raffaele Falconieri (Dirigente Settore 1° Polizia Prov.le, Organizzazione e Gestione RR.UU., Servizi Socio-Assistenziali)-componente; Dott. Giuseppe di Giorgio (Dirigente Settore 3° Finanze e Contabilità)-componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CISL FPS, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto collettivo integrativo disciplina le materie del salario accessorio oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, co. 4, del CCNL del 16-11-22, quale presupposto per l'utilizzo degli istituti di cui all'art.80 del medesimo CCNL. Le risorse del Fondo si distinguono in: a) risorse stabili (art. 79, commi 1 ed 1-bis del CCNL 16-11-2022) che remunerano principalmente istituti del salario accessorio che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo; b) risorse variabili (art. 79, comma 2) che comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili da utilizzarsi per interventi di incentivazione salariale accessoria, tra i quali vi rientrano i compensi incentivanti la produttività dei dipendenti.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo Il Collegio dei Revisori ha reso il parere sul profilo di compatibilità economico- finanziaria e normativa ai sensi dell'art. 40 bis, co. 1, del D. Lgs. n. 165/01 giusto verbale n.1 del 17-12-2023, trasmesso all'Ente a mezzo pec, protocollato al n. 25147 del 18-12-2023

	interno alla Relazione illustrativa.	PARERE FAVOREVOLE
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance definitivo è integrato nel PIAO alla sezione 2.2 Allegato n. 1 Schede obiettivi di Performance di settore 2023/2025 approvato con Determina RG 2079/2023 prot. n. 15627 del 01/08/2023 del Commissario straordinario con le funzioni di Presidente;</p> <p>URL:http://trasparenza.provincia.ragusa.it/system/allegatos/18088/original/PERFORMANCE%202023%20PROV%2021675245872.pdf?1675245872</p> <p>Il PIAO 2023-2025 approvato con determinazione del Commissario Straordinario con le funzioni di Presidente del L.C.C. di Ragusa R.G. n. 2079/2023 prot. n. 15627 dell'1-8-2023 che ai sensi di legge, ha assorbito alla sezione 2. Valore Pubblico Performance e Anticorruzione il Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2023-2025.</p> <p>URL:http://trasparenza.provincia.ragusa.it/17604/piao-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione</p> <p>Il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 è stato approvato con delibera dell'Assemblea nello svolgimento delle funzioni del Consiglio del L.C.C. di Ragusa n. 35 del 29/12/2022 e la nota di aggiornamento al D.U.P. 2023-2025 approvata dal Commissario Straordinario nello svolgimento delle funzioni del Consiglio con Determinazione n. 6 del 31/05/2023;</p> <p>URL:http://trasparenza.provincia.ragusa.it/system/allegatos/18161/original/DUP%202023%202025_1676028206.pdf?1676028206</p> <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>La Relazione della Performance riferita all'annualità 2023 sarà validata dall'OIV (Nucleo di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 entro il mese di Giugno 2024.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 1- Scheda 1.2 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) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale

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

Materie trattate dal contratto:

Gli oggetti trattati dal presente contratto sono:

1. Ambito di applicazione
2. Oggetto, principi e finalità
3. Durata e procedura di verifica delle modalità attuative
4. Interpretazione autentica delle clausole controverse
5. Fondo risorse decentrate
6. Utilizzo del Fondo risorse decentrate
7. Criteri di ripartizione del Fondo
8. Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
9. Risorse correlate ai “servizi conto terzi”
10. Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza
11. Criteri per l’attribuzione dei premi
12. Incentivazione collegata alla performance
13. Differenziazione del premio individuale
14. Principi generali-Progressioni Economiche Orizzontali
15. Criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche
16. Procedura per le progressioni economiche
17. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione
18. Indennità condizioni di lavoro
19. Individuazione delle condizioni di lavoro
20. Indennità di specifiche responsabilità
21. Indennità di reperibilità
22. Indennità servizio esterno
23. Indennità di funzione
24. Riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale
25. Riduzione di orario
26. Banca delle ore
27. Orario di lavoro e flessibilità
28. Individuazione del personale che fruisce della pausa per consumazione del pasto all’inizio o al termine del turno
29. Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione di servizi
30. Lavoro straordinario
31. Welfare integrativo
32. Rinvio e disapplicazioni

Illustrazione dell’articolato del contratto

Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

Durata del contratto giuridico. Il contratto giuridico ha valenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Il CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui

intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia. Le parti firmatarie si incontrano, su richiesta motivata, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Le parti concordano sulla correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione della quota spettante a titolo di produttività in percentuale variabile in base all'ammontare dei compensi attribuiti nell'anno ai sensi del presente articolo (tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla premialità degli altri dipendenti).

Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza. L'Ente si riserva di individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale. Le parti concordano sulla seguente correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e i particolari compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge prevedendo una riduzione della quota spettante a titolo di produttività in percentuale variabile in base all'ammontare dei compensi attribuiti nell'anno ai sensi del presente articolo (tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla premialità degli altri dipendenti).

Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa. I premi collegati alla performance organizzativa e individuale dei dipendenti in relazione agli obiettivi individuati negli strumenti di pianificazione strategica e programmazione operativa dell'Ente sono erogati in applicazione del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Una quota pari al 50% della parte del fondo utilizzata per la premialità, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà destinata a premiare la performance individuale; il restante 50% premierà la performance organizzativa. I compensi collegati alla performance organizzativa e individuale, possono essere liquidati solo a seguito della definizione del processo di valutazione coincidente con la validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione. Per il personale con rapporto di lavoro part time, verrà operata una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato. La misura del compenso è determinata con riferimento alle giornate di presenza effettive in servizio e al punteggio individuale ottenuto, che per quanto riguarda la performance individuale sarà attribuita solo ai dipendenti che hanno ottenuto un punteggio associato a un giudizio di adeguatezza, secondo il sistema di misurazione e di valutazione vigente. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali, in caso di sanzione disciplinare della multa o superiore.

Differenziazione del premio individuale . In applicazione dell'art. 81 CCNL, ad una quota limitata di dipendenti, pari al 10%, che consegua la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, è 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 di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi stabiliti nel contratto.

Progressioni economiche all'interno delle aree e "differenziali stipendiali". Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Il contratto definisce modalità e criteri da impiegare nelle procedure selettive di area, attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, per l'attribuzione di differenziali stipendiali. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno

per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, laddove verrà definita, annualmente, la percentuale massima (unica per l'Ente) di dipendenti che consentirà di determinare il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area e tipologia, in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate previste per la copertura finanziaria degli stessi. Individuati i requisiti per prendere parte alla procedura selettiva, si definisce che le graduatorie saranno formate in base a un punteggio costituito dalla combinazione ponderata di due fattori:

Area Operatori:

1) Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili (Punteggio max 70);

2) Esperienza professionale (punteggio max 30);

a parità di punteggio conseguito si applicheranno:

3) ulteriori criteri di valutazione (titoli culturali e percorsi formativi) oltre a un punteggio aggiuntivo, pari al 3% del punteggio totale, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. In caso di pari- merito si prevede di applicare il criterio dell'anzianità anagrafica.

Per i passaggi all'interno dell'Area Operatori Esperti, dell'Area Istruttori e dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, viene prevista una differente valutazione dei primi due fattori:

1) Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili (Punteggio max 75);

2) Esperienza professionale (punteggio max 25). Restano confermati gli altri fattori previsti a parità di punteggio conseguito.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di

Elevata Qualificazione. Le parti hanno dato atto che presso l'Ente risultano conferiti incarichi di posizioni organizzative con scadenza 31 dicembre 2024. Ai sensi dell'art. 13 co. 3 CCNL, i predetti incarichi (in essere al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del Titolo III CCNL), in prima applicazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ del CCNL. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina e quelli riassegnati ai sensi dell'art. 5 (pag. 37 co. 11 dei vigenti Criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O. (Del Comm. 38/2020) proseguono fino alla naturale scadenza. Atteso ciò, le parti hanno concordato che con successiva contrattazione saranno definiti:

a) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

b) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

Saranno, invece, oggetto di successivo confronto:

a) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

b) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

Indennità di condizioni di lavoro Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro, al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute, individuando i fattori rilevanti di disagio e di rischio, l'importo giornaliero riconosciuto per ognuno di essi, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.

Indennità per specifiche responsabilità. Per quanto concerne i criteri generali per l'attribuzione della suddetta indennità si rinvia agli artt. 5, 6, 7, 8 e 9 di CRITERI GENERALI per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, approvati con Deliberazione Commissariale con i poteri della Giunta n. 111 del 15.12.2021, fermo restando l'elevazione del limite dell'importo massimo da € 3.000 a € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ compatibilmente con le risorse finanziarie assegnate. Le parti concordano, comunque, che entro 6 mesi dalla sottoscrizione

del presente CCI, potrà essere avviata la fase di contrattazione per l'eventuale aggiornamento dei predetti criteri alla luce del nuovo CCNL.

Personale Polizia Provinciale. La sezione dedicata alla Polizia Provinciale si articola:

-Indennità di servizio esterno- Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera a condizione che il servizio esterno sia svolto per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero (per i giorni di effettivo servizio esterno e in misura proporzionata alla prestazione oraria resa). L'indennità di servizio esterno compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

- Indennità di funzione - Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Banca delle ore. Dall'1-1-2024, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, da svolgere tramite l'apposita piattaforma web, le ore di prestazione di lavoro straordinario (con un minimo di un'ora), debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Orario di lavoro e flessibilità. Le parti concordano fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con possibilità del lavoratore di avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Dall'1 gennaio 2024 la flessibilità sarà conformata ai seguenti criteri:

in entrata **dalle ore 7:45 alle ore 9:00** in uscita **dalle ore 13:45 alle ore 15:00**

in entrata **dalle ore 14:15 alle ore 15:30** in uscita **dalle ore 17:15 alle ore 18.30**

L'orario di servizio **dalle 9:00 alle 13:45 e dalle 15:30 alle 17:15** prevede la compresenza di tutto il personale per assicurare la piena operatività dell'Ente e dei servizi erogati. La fascia oraria per usufruire della **pausa pranzo** è compresa fra le ore **13:45** e le ore **15:30** (minimo 30 minuti). La possibilità di effettuare l'orario flessibile è, tuttavia, limitata a quelle strutture ove questo non ostacoli il funzionamento degli Uffici e dei Servizi. Sono, pertanto, esclusi quei servizi organizzati in turni, gli uscieri, gli autisti e dove il lavoro svolto è organizzato a squadre o in gruppi.

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

Lavoro straordinario. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario di 180 ore annue, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario), non può superare le 250 ore annue ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 66/2003.

Welfare integrativo. Le parti concordano di definire, con successivo accordo, i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo, ivi compresi il limite di importo rimborsabile la quota parte del fondo da destinare per le finalità di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021, nonché le modalità di presentazione delle istanze, della documentazione richiesta e i criteri di scelta dei beneficiari.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

Il Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente – anno 2023- è stato provvisoriamente costituito giusta determina dirigenziale n. Reg. Gen. 3444 del 22-12-2022 a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 49 del 14-12-2022 e successivamente rideterminato giusta determina dirigenziale n. 1098 del 20/04/2023 a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti giusto verbale n. 16 del 19/04/2023 ns. prot. n. 0008385 del 20/04/2023.

Di seguito si sintetizza la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate oggetto di contrattazione (CCNL 16-11-2022 art. 7):

Importo complessivo Fondo Risorse Decentrate anno 2023 € 1.941.148,94 di cui € 1.488.514,45 risorse stabili ed € 452.634,49 risorse variabili

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2019/21, art. 80, co.1, anno 2023	Importi
Differenziali art.78, c.3, l.b)	632.948,43
Indennità di comparto	128.314,09
Indennità personale ex VIII q. f.	2.324,16
Totale (utilizzi vincolati)	763.586,68

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2019/21, art. 80, co.2- Anno 2023	Risorse Stabili Importi	Risorse Variabili Importi
Differenziali stipendiali (lett. j))		
Performance organizzativa (lett. a))	142.521,66	88.626,60
Progetto di miglioramento servizi- Performance Organizzativa- Riordino Archivi dell'Ente	10.000,00	
Progetto di miglioramento servizi- Performance Organizzativa- Apertura straordinaria Palazzo La Rocca	15.000,00	
Performance individuale (lett. b))	167.521,66	88.626,61
Differenziale premio individuale	7.684,45	
Indennità condizioni di lavoro	25.000,00	
Indennità turno	70.000,00	
Indennità reperibilità	52.000,00	
Maggiorazioni (ex art. 24 CCNL 14-9-2000)	5.000,00	
Specifiche responsabilità (lett. e))	179.200,00	
Ind. servizio esterno Polizia Prov.le (lett. f))	20.000,00	
Ind. di funzione Polizia Prov.le (lett. f))	31.000,00	
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (lett. g)) incentivi per funzioni tecniche		200.000,00
Compensi professionali Avvocati (art.9 DL. n. 90/14)		73.000,00
Indennità di mansione Centralinisti (L. 113/85 art. 9)		2.381,28
Totale utilizzi non contrattabili	763.586,68	275.381,28
Totale utilizzi contrattati	724.927,77	177.253,21

C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione decentrata)

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza)

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Gli incentivi economici sono attribuiti ai dipendenti in modo selettivo e a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla Performance che attesta la performance organizzativa delle strutture e delle valutazioni delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. n. 150/2009 e in particolare, con l'art. 18 co. 1 in virtù del quale: *“Le Amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera”*.

In particolare, il Sistema di valutazione attribuisce ai dipendenti un punteggio compreso tra il valore minimo di 5 e il valore massimo di 20; alle P.O./E.Q. attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 6,80 e il valore massimo di 34,60 punti (ossia 29,60 più eventuali 5 punti di premialità) sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della Performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Il Contratto in ultimo destina alla performance organizzativa il 50% e alla performance individuale il restante 50%. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale per l'anno 2023, al 10% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo viene attribuito un differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Si attesta che le somme disponibili per la contrattazione integrativa sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019/2021 in coerenza con le norme e con il CCNL:

- La parte prevalente delle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinata ad uno o più dei seguenti trattamenti economici: performance organizzativa, performance individuale, indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi di cui all'art. 24 c.1 Ccnl 14/09/2000, indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione ed indennità di servizio esterno.
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale.
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Si attesta, pertanto, la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del d. Lgs. N. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

La contrattazione decentrata non ha previsto per l'anno 2023 nessuna procedura di selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del d. Lgs. 150/2009

Tenuto conto che l'Ente ha approvato:

- *la Delibera adottata dall'Assemblea dei Sindaci nello svolgimento delle funzioni del Consiglio n. 35 del 29/12/2022, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025 e la nota di aggiornamento al D.U.P. 2023-2025 approvata dal Commissario Straordinario nello svolgimento delle funzioni del Consiglio con Determinazione n. 6 del 31/05/2023;*
- *la Delibera adottata dall'Assemblea dei Sindaci nello svolgimento delle funzioni del Consiglio n. 8 dell'11/07/2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025;*
- *la Determina Commissariale adottata nello svolgimento delle funzioni di Presidente R.G. n. 1986 prot. n. 0014863 del 20/07/2023 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2023- 2025;*
- *la determinazione n. 2079 R.G prot. n. 15627 del 01/08/2023 del Commissario Straordinario nelle funzioni di Presidente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione -P.I.A.O. – 2023-2025 che, ai sensi di legge, ha assorbito, alla Sez. 3 (Organizzazione e capitale umano), Sottosezione di programmazione “Piano Triennale dei fabbisogni del personale”, il “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025”, il PIANO DELLA PERFORMANCE definitivo alla sezione 2.2 Allegato n. 1 Schede obiettivi di Performance di settore 2023/2025 ed alla sezione 2. Valore Pubblico Performance e Anticorruzione il PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA triennio 2023-2025*

le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento quali/quantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal Contratto
Nessun'altra informazione.

**Il Capo Settore Dirigente
Polizia Prov.le- Org.ne RR. UU- Servizi Socio Assist.li
Dott. Raffaele Falconieri**

Relazione Tecnico - Finanziaria

(Circolare MEF- Dipartimento della RGS n. 25/07/2012)

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FOPNDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2023

Il Fondo delle Risorse Decentrate è stato costituito, in applicazione delle disposizioni vigenti e del CCNL 2019-2021, con determinazione dirigit.le n. 16 del 19/04/2023 per l'importo complessivo di € **1.941.148,94**.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tabella 1: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		Valori
Risorse storiche consolidate	Art.67, comma 1, Ccnl 21/05/2018	1.301.521,91
Incrementi con carattere di certezza e stabilità	Incrementi risorse stabili anni precedenti (Art.79, comma 1, Ccnl 16/11/2022) – di cui € 59.003,10 non rilevanti ai fini del rientro nel limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	80.331,42
	R.I.A. personale cessato anno 2022 (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.661,92
	€ 84,50 x le unità in servizio al 31/12/2018 (art.79, c.1, l.b) Ccnl del 16/11/2022)	28.307,50
	Differenze tra incrementi posizioni economiche categorie ed incrementi posizioni iniziali (art.79, c.1, l.d))	8.606,65
	Differenze stipendiali B3/B1 e D3/D1 (art.79, c.1bis)	68.085,05
Totale risorse fisse		1.488.514,45

Sezione II – Risorse variabili

Tabella 2: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse variabili

Riferimento normativo	Valori
1,2% su base annua del monte salari 1997 (art.79, comma 2, lett. b) Ccnl 16/11/2022)	100.997,00
R.I.A. personale cessato anno 2022 (art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	1.011,18

Indennità di mansione centralinisti (art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	2.381,28
Risparmi accertati lavoro straordinario anno 2022 (art.79, comma 2, lett. d) Ccnl 16/11/2022	28.041,03
0,22% monte salari 2018 quota Fondo anni: 2022 (una tantum) e 2023 (art.79, commi 3 e 5, Ccnl 16/11/2022)	37.552,92
€ 84,50 x le unità in servizio al 31/12/2018 quote una tantum anni 2021 e 2022 (art.79, c.5, Ccnl 16/11/2022)	56.615,00
Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	200.000,00
Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	73.000,00
Totale risorse variabili	499.598,41

Sezione III- Decurtazioni del Fondo

Tabella 3: schema esemplificativo delle decurtazioni del fondo con riferimento alle risorse fisse e variabili

Riferimento normativo	Valori
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (art.79, comma 6, Ccnl 16/11/2022)	46.963,92

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4: schema esemplificativo di sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.488.514,45
Totale Sezione II (Risorse variabili)	499.598,41
B) Eventuali decurtazioni (Sezione III)	Valori
Decurtazione Risorse variabili	46.963,92
C) Fondo sottoposto a certificazione	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.488.514,45
Totale Sezione II (Risorse variabili)	499.598,41
Totale Sezione III (Decurtazioni)	46.963,92
Totale Fondo sottoposto a certificazione	1.941.148,94

Sezione V – Risorse Temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Tabella 1: schema esemplificativo delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono disponibili alla contrattazione integrativa, comunque, non regolate specificamente, le

seguenti somme, relative a:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 16/11/2022, art. 80, co.1	Importi
Differenziali art.78, c.3, l.b)	632.948,43
Indennità di comparto	128.314,09
Indennità personale ex VIII q. f.	2.324,16
Totale (utilizzi vincolati)	763.586,68

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art.80, co.2, lett. g), CCNL 16/11/2022)	Importi
Incentivi per funzioni tecniche	200.000,00
Compensi professionali Avvocati	73.000,00
Indennità di mansione Centralinisti	2.381,28
Totale	275.381,28

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Tabella 2: schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dall'Accordo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	Valori
Differenziali stipendiali	
Performance organizzativa ed individuale (art.80, co.2, lett. a) e b))	519.980,98
Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis Ccnl 21/05/2018 e art.80, comma 2, lett. c), Ccnl 16/11/2022)	25.000,00
Indennità di turno, di reperibilità e compensi ex art. 24 CCNL 14-9-2000 (art.80, comma 2, lett. d))	127.000,00
Specifiche responsabilità (art.84 Ccnl)	179.200,00
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art.100 e art.80, comma 2, lett. f))	20.000,00
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art.97 e art.80, comma 2, lett. f))	31.000,00
Totale utilizzi contrattati	902.180,98

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Nessun utilizzo ancora da regolare

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

Tabella 3: schema esemplificativo

Riferimento normativo	Valori
------------------------------	---------------

A) Totale destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal contratto integrativo – (Tot. Modulo 2 Sezione I)	1.038.967,96
B) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo – (Tot. Modulo 2 Sezione II)	902.180,98
C) Totale destinazioni ancora da regolare (Tot. Modulo 2 Sezione III)	0,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. Tutte le risorse sono sempre state inserite nel Fondo, comprese quelle che vengono temporaneamente collocate all'esterno dello stesso (ad esempio progressioni economiche orizzontali storiche)

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario dei 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:

Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo 2023 aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità (1.488.514,45). Le risorse impiegate per gli istituti contrattuali fissi e continuativi del presente Accordo sono:

Istituto contrattuale	Importo
Differenziali art.78, c.3, l.b)	632.948,43
Nuovi differenziali stipendiali (lett. j))	0,00
Indennità di comparto	128.314,09
Ccnl 01/04/1999 art.17, comma 3 (Indennità £ 1.500.000 ex 8^ q. f.)	2.324,16
Totale utilizzo risorse fisse e continuative	763.586,68
Risorse disponibili di parte fissa	724.927,77

Attestazione motivata del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: “*Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera*”.

- Sulla base della validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2023 e in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del medesimo anno, ai dipendenti saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, compreso il differenziale di cui all'art. 81 del CCNL. In particolare i premi di performance organizzativa sono attribuiti sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza, mentre i premi relativi alla performance individuale saranno attribuiti con riferimento alla valutazione individuale (valore minimo 5, valore massimo 20). Una quota di dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Alle posizioni organizzative si attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 6,80 e il valore massimo di 34,60 punti (ossia 29,60 più eventuali 5 punti di premialità) sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della Performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Si attesta, pertanto, la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al

Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali .

Attestazione motivata del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (differenziali stipendiali)

L'Accordo di ripartizione delle risorse non ha previsto per l'anno 2023 nessuna procedura di selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali.

Si attesta il rispetto del disposto di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/09.

MODULO III- SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO NELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1: schema generale riassuntivo di costituzione del fondo

Costituzione Fondo anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2022

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	Unico importo consolidato risorse decentrate stabili 2017 al netto di quelle destinate alle P.O. (art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)	1.301.521,91	1.301.521,91	/
INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	Incrementi risorse stabili anni precedenti (art.67, comma 2, Ccnl 21/05/2018 ed art.79, comma 1, Ccnl 16/11/2022) di cui € 59.003,10 non rilevanti ai fini del rientro nel limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	80.331,42	72.513,22	7.818,20
	R.I.A. personale cessato anno precedente (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	1.661,92	7.818,20	- 6.156,28
	€ 84,50 x le unità in servizio al 31/12/2018 (art.79, c.1, l.b) Ccnl del 16/11/2022) non sottoposti al limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	28.307,50	0,00	28.307,50
	Differenze tra incrementi posizioni economiche categorie ed incrementi posizioni iniziali (art.79, c.1, l.d)) non sottoposti al limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	8.606,65	0,00	8.606,65
	Differenze stipendiali B3/B1 e D3/D1 (art.79, c.1bis) non sottoposti al limite di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	68.085,05	0,00	68.085,05
Totale risorse stabili		1.488.514,45	1.381.853,33	106.661,12

Risorse variabili		Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
SOTTOPOSTE AL TETTO DI CUI ALL'ART. 23 CO. 2 D. LGS. 75/2017	1,2% su base annua del monte salari 1997 (art.79, comma 2, lett. b) Ccnl 16/11/2022))	100.997,00	100.997,00	/
	R.I.A. personale cessato anno precedente (Art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	1.011,18	4.908,17	- 3.896,99
	Indennità di mansione centralinisti (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	2.381,28	2.381,28	/
NON SOTTOPOSTE AL TETTO DI CUI ALL'ART. 23 CO. 2 D. LGS. 75/2017	Risparmi accertati lavoro straordinario anno precedente (art.79, comma 2, lett. d) Ccnl 16/11/2022	28.041,03	47.365,87	- 19.324,84
	0,22% monte salari 2018 quota Fondo anni: 2022 (una tantum) e 2023 (art.79, commi 3 e 5, Ccnl 16/11/2022)	37.552,92	0,00	37.552,92
	€ 84,50 x le unità in servizio al 31/12/2018 quote una tantum anni 2021 e 2022 (art.79, c.5, Ccnl 16/11/2022)	56.615,00	0,00	56.615,00
	Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	200.000,0	150.000,00	50.000,00
	Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	73.000,00	70.000,00	3.000,00
Totale risorse variabili	499.598,41	375.652,32	123.946,09	

Decurtazioni	Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (art.79, comma 6, Ccnl 16/11/2022)	46.963,92	49.198,99	- 2.235,07

Fondo sottoposto a certificazione	Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabiità	1.488.514,45	1.381.853,33	106.661,12
Risorse variabili	499.598,41	375.652,32	123.946,09
Decurtazioni	46.963,92	49.198,99	- 2.235,07
Totale Fondo sottoposto a certificazione	1.941.148,94	1.708.306,66	232.842,28

Tabella 2: schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo

Fondo anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2022

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE E INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
Progressioni economiche /differenziali art.78, c.3, l.b anni precedenti	632.948,43	570.651,04	62.297,39
Indennità di comparto	128.314,09	128.299,26	14,83
Indennità personale ex VIII q. f.	2.324,16	2.324,16	/
Incentivi per funzioni tecniche	200.000,00	150.000,00	50.000,00
Compensi professionali Avvocati	73.000,00	70.000,00	3.000,00
Indennità di mansione Centralinisti	2.381,28	2.381,28	/
Totale destinazioni non regolate	1.038.967,96	923.655,74	115.312,22

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
Differenziali stipendiali/Progr.ni Econ. Orizzontali	0	28.000,00	- 28.000,00
Performance organizzativa ed individuale (art.80, co.2, lett. a) e b))	519.980,98	380.450,92	139.530,06
Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis Ccnl 21/05/2018 e art.80, comma 2, lett. c), Ccnl 16/11/2022)	25.000,00	21.000,00	4.000,00
Indennità di turno, di reperibilità e compensi ex art. 24 CCNL 14-9-2000 (art.80, comma 2, lett. d))	127.000,00	125.000,00	2.000,00
Specifiche responsabilità (art.84 Ccnl)	179.200,00	179.200,00	/
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art.100 e art.80, comma 2, lett. f))	20.000,00	20.000,00	/
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art.97 e art.80, comma 2, lett. f))	31.000,00	31.000,00	/
Totale destinazioni regolate	902.180,98	784.650,92	117.530,06

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE

Riferimenti normativi	Anno 2023	Anno 2022	Variazione (2023-2022)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.038.967,96	923.655,74	115.312,22
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	902.180,98	784.650,92	
Destinazioni da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	1.941.148,94	1.708.306,66	

MODULO IV- COMPATIBILITA' ECONOMICA FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI

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

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono imputate sui capitoli di oneri del personale dei relativi PEG.

Le altre somme relative al Fondo delle risorse Decentrate sono imputate ai relativi capitoli di spesa; per quanto concerne il D. Lgs n. 50 del 18-4-2016 (Incentivi per funzioni tecniche) la somma di Euro 200.000,00 è imputata ai vari capitoli di spesa per lavori pubblici di competenza dell'Ente; i compensi professionali agli avvocati € 73.000,00 sono imputati al relativo capitolo di spesa facente capo al Settore

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

La sezione è fondata su una formale ricognizione amministrativa tesa a confrontare il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con il relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'Ente

Dal controllo a consuntivo emerge che l'effettivo utilizzo delle risorse del Fondo 2022 risulta essere allo stato inferiore al Fondo costituito 2022.

Fondo costituito anno 2022	1.708.306,66
Incentivi per funzioni tecniche e Compensi professionali agli avvocati	220.000,00
Fondo al netto di Incentivi per funzioni tecniche e Compensi professionali agli avvocati	1.488.306,66

Utilizzo Fondo 2022 a consuntivo

Progressioni economiche storiche	570.309,44
Indennità di comparto quota Fondo	128.299,26
Indennità personale ex 8^ qualifica	2.324,16
Indennità disagio, rischio e maneggio valori	18.255,00
Indennità di turno	55.262,27
Reperibilità ed interventi urgenti su chiamata	38.683,00
Maggiorazione per attività prestata di Domenica	1.908,66
Specifiche responsabilità	174.350,00
Indennità servizio esterno Polizia Provinciale	16.416,00
Indennità di funzione Polizia Provinciale	24.836,00
Nuove progressioni economiche	22.685,96
Performance organizzativa (comprensiva dei Progetti)	208.479,08
Performance individuale (comprensiva del Differenziale)	214.640,67
Indennità di mansione centralinisti	2.047,54
Totale utilizzo	1.478.497,04

Il limite di spesa di cui al D.Lgs. n. 75 del 25 Maggio 2017 art.23 c.2 risulta rispettato

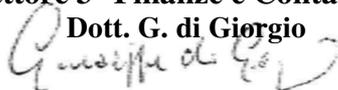
Sezione III – Verifica delle Disponibilità Finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di Destinazione del Fondo.

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo avente natura certa e continuativa sono impegnate su distinti capitoli di spesa iscritti in Bilancio.

Gli impegni di spesa sono assunti come da allegati al Bilancio di Previsione e ne fanno parte integrante e sostanziale.

**Il Capo Settore Dirigente
Settore 3° Finanze e Contabilità**

Dott. G. di Giorgio

Handwritten signature of Giuseppe di Giorgio in black ink, written in a cursive style.