

COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA
(Provincia di Modena)

Oggetto: Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Prignano s/S – parte economica, anno 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI 2023 ED ALL'UTILIZZO DELLE
RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Premessa

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs.165/2001, il contratto integrativo deve essere corredato, oltre che da una relazione tecnico-finanziaria, da una relazione illustrativa. Le Amministrazioni sono tenute ad accompagnare, in ogni caso, la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzia il significato, la ratio e gli effetti attesi dall'applicazione di ogni norma contrattuale, soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

L'art. 8 comma 7 del CCNL 2016/18 del 21.05.2018 prevede una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria a corredo dell'Ipotesi di contratto integrativo da inviare all'organo di revisione. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Ente può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il relativo contratto decentrato.

La Circolare 19.07.2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) -

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico ad oggetto «Schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)» stabiliscono un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione Illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria relative ai contratti integrativi.

Con deliberazione di G.C. n. 130 del 13.12.2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica. La delegazione trattante di parte pubblica per il Comune di Prignano s/S è composta dal Segretario comunale titolare dell'Ente quale Presidente e dal Responsabile del Settore finanziario dell'Ente in qualità di componente; la parte sindacale è composta invece dalle OO.SS. rappresentative, nonché dalle RSU aziendali.

Con deliberazione di G.C. n. 133 dell'11.11.2023 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo dell'Ente di parte economica per l'anno 2023. Le direttive formulate dall'Amministrazione sono le seguenti:

- i programmi e gli obiettivi dell'Amministrazione dovranno essere al centro di tutte le politiche di incentivazione del personale;*
- l'utilizzo delle risorse decentrate in modo prevalente per i premi correlati alla performance, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, sulla base del riconoscimento del merito e in modo differenziato;*
- l'utilizzo delle risorse decentrate anche per il pagamento delle indennità di condizioni di lavoro (rischio, disagio e maneggio valori), nonché per il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità;*
- in riferimento al personale della Polizia Locale, si deve garantire una remunerazione dei lavoratori che svolgono effettivamente attività esterna e il riconoscimento delle responsabilità assunte dal personale connesse al grado rivestito;*

Inoltre, con la stessa deliberazione, sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi per la costituzione del suddetto fondo relativamente all'anno corrente:

- *impiego delle economie derivanti dalle risorse residue non integralmente utilizzate nell'anno precedente;*
- *previsione degli incentivi funzioni tecniche di cui alle specifiche disposizioni di legge del D.Lgs 36/2023;*
- *previsione degli incentivi per recupero evasione IMU/TARI di cui alle specifiche disposizioni di legge;*
- *previsione degli incentivi ISTAT di cui alle specifiche disposizioni di legge;*
- *previsione del compenso per integrazione in ANPR delle liste elettorali, di cui alle specifiche disposizioni di legge.*

Con determinazione n. 365 del 20.12.2023, a firma del Responsabile del Settore Personale, si è provveduto a costituire il fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Sulla costituzione del fondo è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo Tecnico di Valutazione dell'Ente con verbale n. 7 del 16.12.2023. Con verbale n. 33 del 22.12.2023 l'Organo di Revisione dell'Ente ha certificato la costituzione del fondo 2023.

In data 27.12.2023 è stata firmata l'Ipotesi del CCDI di parte economica anno 2023 a seguito della sottoscrizione del CCDI di parte giuridica per il triennio 2023/2025 del 05.12.2023.

L'Ipotesi risulta coerente con le direttive politiche dell'Amministrazione e con l'ipotesi di CCDI dell'Ente di parte giuridica 2023/2025. Il periodo temporale di vigenza del contratto decentrato di cui in oggetto è relativo all'anno 2023 e riguarda la sola parte economica.

I soggetti destinatari del contratto sono i dipendenti del Comune di Prignano s/S sia a tempo indeterminato che determinato.

Si evidenzia che le risorse per l'anno 2023 ammontano complessivamente ad Euro **125.309,46**, mentre il totale del fondo 2023 soggetto al limite, al netto delle decurtazioni, è pari ad Euro **75.919,91**.

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 27.12.2023 Contratto CCDI: in fase di approvazione	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott.ssa Roberta Vitale; componente: rag. Bertoni Cristina Componenti RSU: Costi Franco, Ranuzzini Silvia. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL – Enrico Abbati Firmatarie della preintesa: FP-CGIL – Enrico Abbati	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune, sia a tempo indeterminato che determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri generali e specifici per la ripartizione e la destinazione delle risorse economiche	
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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli L'organo di revisione non ha effettuato rilievi.

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009? Il Comune di Prignano s/S ha approvato il PEG (risorse economiche) con deliberazione di G.C. n. 55 del 28.04.2023, il Piano dettagliato degli obiettivi 2023 - Performance con deliberazione di G.C. n. 42 del 25.03.2023 ed infine il PIAO 2023/25 con deliberazione di G.C. n. 43 del 25.03.2023.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sì, con atto di Giunta n. 43 del 25.03.2023, come sottosezione del PIAO ad oggetto "Rischi corruttivi e trasparenza".</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì è stato pubblicato in data 21.04.2023.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì è stata validata in data 05.06.2023.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>	

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 base all'ipotesi di contratto sottoscritto in tale data si confermano i seguenti contenuti del citato contratto:

Introduzione

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2019-2021. L'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e l'art. 8 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, possono essere negoziati con cadenza annuale.

In data 05.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi del CCDI dell'Ente di parte giuridica per il triennio 2023/2025. In ottemperanza a quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali, il CCDI dell'Ente ha valenza temporale di tre anni, mentre i criteri di riparto vengono negoziati con cadenza annuale. L'Ente ha perciò proceduto a costituire il Fondo risorse decentrate di parte economica per l'annualità 2023 con determina a firma del Responsabile del Settore Personale n. 365 del 20.12.2023.

Costituzione del fondo di cui all'art.79 del CCNL "Funzioni Locali" 2019/21

Il fondo risorse decentrate anno 2023 viene costituito sulla base di quanto stabilito nell'art. 79 del CCNL triennio 2019/21. Con deliberazione di G.C. n. 133 del 11.11.2023 sono stati fissati gli indirizzi a cui la delegazione trattante di parte pubblica deve

attenersi per la sottoscrizione del CCDI parte economica – annualità 2023. Con lo stesso atto la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata a dare avvio alle trattative sindacali per addivenire alla sottoscrizione dei CCDI dell'Ente.

La determinazione, a firma del Responsabile del Settore Personale, di costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 è la n. 365 del 20.12.2023. Sulla costituzione del Fondo risorse decentrate di parte economica 2023 è stato acquisito il parere favorevole del NTV dell'Ente con verbale n. 7 del 16.12.2023, nonché la certificazione del Responsabile del Settore finanziario in data 18.12.2023. L'organo di Revisione ha provveduto ad effettuare la propria certificazione con verbale n. 33 del 22.12.2023.

Si è proceduto quindi a redigere l'Ipotesi di CCDI di parte economica anno 2023, la cui sottoscrizione da parte della delegazione trattante è avvenuta in data 27 dicembre 2023.

Quadro ripartizione delle risorse:

- a) Indennità di comparto;
- b) Progressioni economiche e differenziali stipendiali;
- c) Indennità di condizioni di lavoro (rischio, disagio) ed indennità di servizio esterno P.M.;
- d) Indennità per specifiche responsabilità;
- e) Indennità di funzione P.M.;
- f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: 1) Incentivi funzioni tecniche per appalti servizi e forniture; 2) Incentivi funzioni tecniche per lavori pubblici; 3) Recupero evasione IMU/TARI; 4) Fondi per integrazione liste elettorali in ANPR;
- g) Incentivazione performance organizzativa ed individuale, comprendente la maggiorazione produttività premio individuale.

Descrizione delle singole voci

a) Indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

E' destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, ed infine implicanti il maneggio di valori.

Indennità per attività rischiose

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio, hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro di 2,00 € per grado di rischio basso, di 2,50 € per grado di rischio medio e di 3,00 € per un grado di rischio alto. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- Rischio chimico – rischio alto (3,00 €)
- Rischio dall'attività di guida con trasporto di persone – rischio alto (3,00 €)
- Rischio da utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio) – rischio medio (2,50 €)
- Rischio biologico e da contatto – rischio basso (2,00 €)

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Indennità per attività disagiate

Il disagio si configura come una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità del lavoratore, può risultare rilevante per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative. Vengono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- disagio connesso alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività su diversi Settori in rapporto a diverse tipologie di utenza (disagio basso), in condizioni sfavorevoli di orario o di modalità. La condizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella degli altri lavoratori;

- disagio dovuto ad una flessibilità organizzativa e oraria del servizio che prevede un orario di lavoro spezzato con più di una interruzione (disagio alto); l'esposizione deve essere intensa, continuativa e sistematica;
- disagio dovuto a una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli (disagio alto); l'esposizione deve essere intensa, continuativa e sistematica.

Hanno diritto ad una indennità per attività disagiate pari a 1,50 € per grado di disagio basso e 2,50 € per condizioni di disagio alto. Tale indennità non può essere cumulata con l'indennità di servizio esterno di vigilanza.

Indennità di maneggio valori

Ai lavoratori e alle lavoratrici adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa (contanti), nominati agenti contabili con atto formale, e che rendono il conto alla Corte dei Conti, viene riconosciuta un'indennità, con riferimento all'anno di spettanza, definita sulla base dei seguenti criteri:

- il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero di un 1,50 Euro a prescindere dell'effettivo valore dell'incasso, senza considerare gli incassi avvenuti tramite POS o PagoPA, che non danno diritto a tale indennità;
- i giorni da considerare sono quelli effettivi di incasso, che devono essere rendicontati mensilmente dall'agente contabile e comunicati all'Ufficio Personale.

b) Indennità di servizio esterno - personale Polizia Municipale (art. 100 CCNL 2019/21)

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Tale indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza e con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa, mentre non è cumulabile con le indennità di condizioni di lavoro. Tale indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambiente esterno.

L'importo dell'indennità è graduato in base alla tipologia del servizio svolto e alla sua continuità come segue:

- Servizi Diurni: 2,50 euro, purché almeno 1/2 del turno venga svolto come servizio esterno;
- Servizi Notturni/serali: 6,50 euro, almeno i 2/3 del turno vengano svolti come servizio esterno;
- Servizi Festivi: 4,50 euro, almeno i 2/3 del turno devono essere svolti come servizio esterno.

Per tutte le indennità sopra descritte, sia di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, sia di servizio esterno di cui all'art. 100, viene stanziata una somma di **Euro 8.370,00** nel 2023.

c) Indennità per specifiche responsabilità

La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Può assumere tali compiti il personale delle Aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari che non risultino titolari di incarico di e.q.

Le specifiche responsabilità sono attribuite dai Responsabili di Settore titolari di e.q. per i dipendenti a loro assegnati, con specifici atti formali scritti, che ne definiranno inoltre la decorrenza, da trasmettere all'Ufficio Personale.

La posizione di particolare responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni di lavoro a cui sono assegnate responsabilità di una pluralità di processi/procedimenti/attività, a cui

fanno carico specifiche funzioni di coordinamento operativo e/o di personale, nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza del ruolo rivestito ed alla visibilità esterna.

Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a. coordinamento di personale interno o esterno, funzione attribuita con preventivo provvedimento del Responsabile di Settore;
- b. responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- c. predisposizione di atti con rilevanza esterna da cui discende responsabilità;
- d. responsabilità di obiettivi/risultati con elevata autonomia sulle modalità di conseguimento;

Per ogni criterio sono assegnati punti da 0 a 5, con punteggio massimo totale di 20 punti. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Settore secondo il punteggio attribuito e nella seguente misura:

- da 5 a 8 punti: Euro 1200
- da 9 a 12 punti: Euro 1500
- da 13 a 16 punti: Euro 1750
- da 17 a 20 punti: Euro 1800

Per tale indennità viene stanziata una somma di Euro **15.861,00** nel 2023.

d) Indennità di funzione – personale Polizia Municipale

L'ammontare dell'indennità massima per il Comune di Prignano s/S è determinato in euro 1.800,00, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da corrispondere per 12 mensilità. Tale indennità sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità e non è cumulabile con l'indennità per ulteriori specifiche responsabilità. Tale indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con l'indennità di servizio esterno e con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva.

Per tale indennità viene stanziata una somma di Euro **1.800,00** nel 2023.

e) Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale

L'Ente destina per l'anno 2023 Euro **27.169,85** ai premi collegati alla performance organizzativa e individuale dei singoli dipendenti. Tale voce, in particolare, viene suddivisa in Euro **26.837,72** per la performance ed Euro **332,13** per la maggiorazione della produttività - premio individuale. Si fa presente che per l'erogazione di tali risorse si applica la metodologia di valutazione del personale di cui al Sistema di valutazione della performance dei dipendenti vigente all'interno dell'Ente, nonché quanto previsto in merito nell'Ipotesi di CCDI dell'Ente di parte giuridica 2023/25. Le risorse verranno distribuite in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale contenuti nel Piano degli obiettivi 2023 e nel PIAO 2023/25. Per quanto concerne la maggiorazione premio individuale, è stato stabilito che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL del 16.11.2022. La maggiorazione sarà pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri: valutazione media del triennio precedente più alta; maggiore anzianità di servizio nell'Ente (nel caso di ulteriore parità). L'incentivazione della performance dei dipendenti si realizza all'interno dell'Ente attraverso la corresponsione di compensi legati al raggiungimento degli obiettivi individuali e di Settore, nonché alla valutazione del merito, dell'impegno e dell'apporto individuale di ciascun dipendente. Le risorse vengono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori

prestazioni. Il ciclo della performance è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria. In particolare, nel Documento Unico di Programmazione, nella sua versione semplificata in relazione alla dimensione del nostro Comune, vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi. Inoltre, con delibera di G.C. n. 42 del 25.03.2023, sono stati assegnati gli obiettivi per l'anno 2023 ai Responsabili di Settore e con delibera n. 55 del 28.04.2023 sono state assegnate le risorse economiche di cui al PEG definitivo 2023. Con delibera di G.C. n. 43 del 25.03.2023 è stato approvato il PIAO 2023/25, nel quale è stato trasfuso il Piano degli obiettivi – performance anno 2023.

f) 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. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori ed avviene mediante procedura selettiva di Area, in base al sistema di classificazione del personale di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" è attivabile annualmente, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri contenuti nella regolamentazione progressioni economiche all'interno delle Aree allegato all'Ipotesi di CCDI di parte giuridica 2023/25.

Infine si precisa che le progressioni economiche all'interno delle categorie e i differenziali stipendiali finanziati con il fondo 2023 ammontano ad euro **27.626,59**.

g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1) Incentivi funzioni tecniche

Il Codice dei contratti pubblici D.Lgs 36/2023, riproducendo analoghe disposizioni previgenti, consente, previo accordo di contrattazione decentrata, di erogare emolumenti economici accessori a favore del personale interno alle Pubbliche Amministrazioni per attività, tecniche e amministrative, nelle procedure di programmazione, aggiudicazione, esecuzione e collaudo (o verifica di conformità) degli appalti di lavori, servizi o forniture. L'Ente ha approvato in data 14.12.2019, con delibera di G. C. n. 132, il Regolamento per la disciplina degli incentivi per funzioni tecniche, a seguito di accordo tra le parti sindacali e la Delegazione trattante, come risulta da verbale n. 11 del 03.12.2019. Nel 2024 si provvederà ad adeguare il Regolamento a quanto previsto dal nuovo Codice dei contratti. Viene prevista per l'anno 2023 l'erogazione di tali incentivi per appalti di servizi e forniture di Euro **1.390,00** e per appalti di lavori pubblici di Euro **26.586,01**.

2) Progetto recupero evasione IMU/TARI

Viene prevista l'erogazione di compensi per l'espletamento delle attività legate al recupero dell'evasione IMU/TARI, così come previsto nel Regolamento Comunale sugli incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione delle entrate, di cui all'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018, approvato con deliberazione di G.C. n. 98 del 28.09.2019. Il Comune di Prignano s/S è impegnato in azioni volte a migliorare la gestione e il tasso di realizzo delle entrate comunali. Tali operazioni vengono svolte esclusivamente da personale interno appartenente al II Settore dell'Ente. Per tale attività

è previsto un importo di Euro **3.000,00**, finanziato interamente dalle somme provenienti dal recupero tributario.

3) Fondi integrazione liste elettorali in ANPR

Per finanziare i Comuni nelle operazioni legate al subentro delle liste elettorali in ANPR (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente) è stata erogata all'Ente una somma di Euro **2.806,00** da destinare ai dipendenti che hanno materialmente realizzato il subentro nei termini previsti dalla legge. Tale importo è stato finanziato con fondi PNRR.

Altre risorse previste:

Fondo per lavoro straordinario. Il fondo per il lavoro straordinario 2023 è stato previsto in Euro 4.450,00, in linea con l'anno precedente.

Disposizioni finali

In relazione alle procedure per la stipula del CCDI parte economica dell'Ente – anno 2023, si rimanda a quanto dispone l'art. 8 del CCNL 2019/21.

B) Quadro di sintesi delle modalità di ripartizione delle risorse

Le risorse previste nel CCDI anno 2023 vengono ripartite nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate nel 2023 (Euro)
Indennità di comparto	10.700,01
Progressioni economiche all'interno delle categorie e differenziali stipendiali	27.626,59
Indennità di condizioni di lavoro e di servizio esterno P.M.	8.370,00
Indennità per specifiche responsabilità	15.861,00
Indennità di funzione P.M.	1.800,00
Incentivi funzioni tecniche – appalti servizi e forniture	1.390,00
Incentivi funzioni tecniche – lavori pubblici	26.586,01
Recupero evasione IMU/TARI	3.000,00
Integrazione liste elettorali in ANPR	2.806,00
Incentivazione performance	27.169,85 <i>(di cui Euro 26.837,72 di performance ed Euro 332,13 di maggiorazione produttività premio individuale)</i>
Totale	125.309,46

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni di spesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti riguardo alla performance organizzativa ed individuale si fa riferimento al Piano degli obiettivi – Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 54 del 30.05.2022, applicando il nuovo Sistema di valutazione della performance dei dipendenti approvato con deliberazione di G.C. n. 116/2019 e modificato con deliberazione n. 77/2020.

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

I criteri per la definizione delle procedure atte a riconoscere la progressione economica all'interno delle categorie si ispirano ai criteri contenuti nel D. Lgs. 150/2009 e ss. mm. e ii, legando la valutazione della performance alla progressione economica. Tali criteri vengono stabiliti all'interno della relativa regolamentazione allegata all'Ipotesi di CCDI giuridico 2023/25. Lo schema di CCDI 2023 **non** prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno delle categorie, finanziando comunque quelle consolidate relative alle annualità pregresse e i differenziali stipendiali.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

A seguito della sottoscrizione del contratto integrativo ci si attende come risultato per l'Amministrazione un miglioramento generale dell'efficienza dell'apparato burocratico dell'Ente nell'espletamento delle attività e dei servizi resi all'utenza.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

I dati di quanto sinteticamente fin qui riportato trovano specifico riferimento negli atti di programmazione predisposti dagli Organi Competenti dell'Ente. In particolare, ci si riferisce ai seguenti atti:

- delibera di C. C. n. 17 del 28.04.2023 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025;
- delibera di G. C. n. 55 del 28.04.2023 di approvazione del PEG definitivo 2023;
- delibera di G. C. n. 43 del 25.03.2023 di approvazione del PIAO 2023/25 e ss. mm. e ii., al cui interno si trovano le sottosezioni di Programmazione "Piano triennale fabbisogni del personale" e "Rischi corruttivi e trasparenza";
- delibera di G. C. n. 131 del 13.12.2022 di individuazione dei Responsabili di Settore dell'Ente per l'anno 2023;
- delibera di G. C. n. 42 del 25.03.2023 che approva il Piano degli obiettivi - Performance anno 2023;
- delibera di G. C. n. 132 del 13.12.2022 di rilevazione delle eccedenze di personale anno 2023;
- delibera di G.C. n. 137 del 20.12.2022 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2023/25;

- delibera di G. C. n. 130 del 13.12.2022 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;
- delibera di G. C. n. 133 del 11.11.2023 con la quale sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo dell'Ente;
- determina n. 365 del 20.12.2023, a firma del Responsabile del Settore Personale, con la quale si è proceduto a costituire il fondo risorse decentrate per l'anno 2023;
- delibera di G.C. n. 116/2019 di approvazione del Sistema di valutazione della performance dei dipendenti dell'Ente, modificato dalla delibera di G.C. n. 77/2020;
- delibera di G. C. n. 37 del 20.03.2019 di approvazione del nuovo Sistema di pesatura delle p.o. di Settori dell'Ente;
- deliberazione di G. C. n. 98 del 28.09.2019 di approvazione del Regolamento comunale sugli incentivi per il raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione sulle entrate tributarie IMU/TARI;
- deliberazione di G.C. n. 132 del 14.12.2019 di approvazione del Regolamento per la disciplina degli incentivi funzioni tecniche, successivamente modificato con delibera di G. C. n. 38 del 23.04.2022.

Prignano s/S, 09.01.2024

Il Responsabile del Settore Personale



Il SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Roberta Fiale