

CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA  
PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI

N. 18 del 14/6/2024

**OGGETTO: parere sulla modifica dell'Accordo integrativo sull'utilizzo del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023.**

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Dott. Falzoni Enrico - Componente Revisore
- Rag. Piolanti Marcello - Componente Revisore

riunitosi in data odierna in teleconferenza per prendere in esame la pre-intesa riguardante la modifica dell'Accordo integrativo al Contratto collettivo integrativo del personale del comparto (Capo 1) contenente anche i criteri e le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023 (Capo 2), presigliato in data 6/6/2024.

**VISTI**

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto "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", effettuato dall'organo di revisione economico – finanziaria, nel caso dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- **dell'art. 8, comma 7, del CCNL del 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali** che prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001";

**PREMESSO CHE**

le disposizioni specifiche del D. Lgs. n. 165/2001 prevedono:

- all'art. 40, comma 3 bis che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione";
- all'art. 40, comma 3 quinquies che "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale", da cui consegue la nullità delle clausole difformi;
- all'art. 40, comma 3 sexies che "A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";
- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'organo di controllo ovvero sia nel caso di specie, il Collegio dei Revisori dei Conti deve effettuare una certificazione positiva su

tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando "norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto";

- il predetto controllo deve essere effettuato dall'organo di revisione economica – finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

#### **PRESO ATTO CHE**

in data 11 giugno 2024, a mezzo di posta elettronica, è stata inviata al Collegio dei Revisori

- 1) la modifica dell'Accordo sui criteri di utilizzo del Fondo dipendenti 2023 presigliato in data 6/06/2024 (P.G. n. 39126/2024);
- 2) la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico finanziaria redatte sulla base dei modelli predisposti dalla RGS

**Visto** il parere n. 34 emesso 12 Dicembre 2023 dal collegio dei revisori

#### **ACCERTATO CHE**

1) la relazione illustra gli aspetti procedurali – normativi dell'Accordo sui criteri e sulle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate del personale del comparto e la previsione dei contenuti economico- finanziari e contabili della medesima pre-intesa contrattuale per il solo anno 2023; è stata redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato ed illustra in maniera chiara, precisa e puntuale le informazioni;

2) la relazione tecnico-finanziaria sulla pre-intesa al CCDI del personale del comparto, relativamente alla previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili per il solo anno 2023, basati su valori e proiezioni stimati, sia sulla costituzione e sull'utilizzo delle risorse decentrate è stata redatta secondo lo schema previsto dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 25 del 19/07/2012 e contiene tutte le informazioni, richieste ed applicabili;

3) la predetta relazione contiene l'illustrazione di quanto disposto dalla pre-intesa al CCDI, e ricomprende l'attestazione che le disposizioni contrattuali in essa previste risultano conformi alle norme contrattuali nazionali ed alla legge;

4) le relazioni, sia quella illustrativa che quella tecnico - finanziaria, illustrano ed attestano, pur sulla base di previsioni per il solo anno 2023 e quindi, basate sulla stima di valori e proiezioni:

- il quadro di sintesi sulla costituzione e sulle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
- i criteri di costituzione del fondo risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili nonché delle decurtazioni del fondo risorse decentrate effettuate negli anni pregressi;
- i criteri sul presunto utilizzo del fondo delle risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
- l'attestazione sulla coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
- l'attestazione sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche;
- la verifica sul rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;
- l'attestazione sulla compatibilità economico - finanziaria del fondo delle risorse decentrate con particolare riguardo alle modalità di copertura degli oneri derivanti dal contratto integrativo;

#### **RILEVATO CHE**

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito in euro 2.473.024,34 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti, previa certificazione rilasciata dal collegio dei revisori il con verbale n.21 il 28/7/2023 Il Fondo sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva:

- 1) l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2023 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
- 2) le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;

- 3) l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2023.

Relativamente all'ipotesi di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, le stesse sono state destinate e suddivise fra risorse fisse e variabili ed il valore delle destinazioni aventi natura fissa, certa e stabile, una volta operate le decurtazioni previste secondo la normativa vigente, ha evidenziato che vi è una differenza positiva destinata a finanziare istituti di natura variabile;

<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>2.473.024,34</b>
DI CUI STABILI	1.790.333,03
DI CUI VARIABILI	682.691,31

L'art. 11, Capo 1, del Contratto collettivo integrativo contiene i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione (EQ) e per la correlazione con altri incentivi\compensi. In particolare il comma 6 stabilisce che: Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato delle EQ e altri incentivi\compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi - superato il quale la retribuzione di risultato viene progressivamente ridotta, fino al limite pari al 5% della retribuzione di posizione ricoperta, da garantirsi in ogni caso. L'art. 6, Capo 2, del Contratto Collettivo integrativo, fissa per l'anno 2023 in 3.200 euro il tetto ai compensi individuali complessivi superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ.

Tenuto conto del valore medio della retribuzione di risultato spettante alle EQ per l'anno 2023, l'Accordo modifica, per la sola annualità 2023, il tetto ai compensi individuali oltre il quale procedere alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ, incrementandolo da 3200 euro a 5200 euro.

#### **ACCERTATO CHE**

La modifica dell'Accordo pertanto non ha riflessi sull'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione decentrata così come costituite con precedenti atti, ma solo sul criterio di distribuzione delle risorse destinate alle EQ poiché le minori decurtazioni applicate a seguito dell'innalzamento del tetto sarebbero state comunque redistribuite tra le altre EQ in virtù dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione stabilito dall'art. 11 del Contratto collettivo integrativo

tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 7, del CCNL del 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali, nonché il nostro parere n. 34 emesso 12 Dicembre 2023, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

#### **ESPRIME**

#### **Parere favorevole**

sulla modifica dell'Accordo, per la sola annualità 2023, del tetto ai compensi individuali oltre il quale procedere alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ, incrementandolo da 3200 euro a 5200 euro,

#### **ATTESTA**

la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni norma inclusa nella predetta pre-intesa sottoscritta.

Bologna, 14 giugno 2024

#### **Il Collegio dei Revisori**

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Dott. Falzoni Enrico
- Rag. Piolanti Marcello



Bologna, 10 giugno 2024

al Collegio dei Revisori Contabili  
della Città metropolitana di Bologna

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF - Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 - aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)*

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo della *Modifica dell'Accordo sull'utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023*, presigliato in data 6 giugno 2024<sup>1</sup>.

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. 165/2001).

Lo schema di relazione illustrativa è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è obbligatoria:

- Modulo 1 - Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di Legge
- Modulo 2 - Scheda 1.2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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.

---

<sup>1</sup> Agli atti con PG 39126 del 7/06/2024

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### MODULO 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di Legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>		6 giugno 2024 (presigla)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		1/01/2023 al 31/12/2023
<b>Composizione delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica:</b> Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: Dott. Valerio Montalto, Direttore Generale Altri componenti: Dott.ssa Anna Barbieri dirigente Area Risorse Programmazione e Organizzazione</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> - comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FPL, UIL FPL, RSU</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> - CGIL FP, CISL FP, RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente a tempo indeterminato della Città metropolitana di Bologna
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		La materia trattata nel Contratto integrativo riguarda i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione e la correlazione con altri incentivi\compensi
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>	<p>L'ipotesi di Contratto in oggetto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere sul profilo di compatibilità economico-finanziaria e normativo ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D. Lgs. 165/2001.</p> <p>Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Sindaco metropolitano, il Contratto verrà sottoscritto definitivamente.</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>L'Ente ha approvato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 64 del 21/12/2022;</li> <li>- Il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 65 del 21/12/2022;</li> <li>- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025 con atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022.</li> <li>- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023.</li> </ul> <p>In attuazione dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, la Città metropolitana di Bologna ha altresì approvato il <b>Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025</b>, con atti del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023 e n. 69 del 4/04/2023.</p> <p>Il PIAO, documento unico di programmazione e governance, in attuazione del D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra cui quello della Performance (PdP) e quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), inseriti in apposite sezioni del documento stesso.</p> <p>L'Ente con l'adozione del PIAO 2023-2025 ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la <b>sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"</b>, secondo le linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 72 del 21/12/2022 e sulla base delle indicazioni fornite da Anac con il PNA 2022;</li> <li>- la <b>sezione 2.2 "Performance" del PIAO 2023-2025</b>.</li> </ul> <p>Entro il prossimo mese di gennaio 2024 la Città metropolitana approverà l'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	<p>La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione</p>	

**MODULO 2 – 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*

Il 20/12/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2025 in attuazione del CCNL 2019/2021 (Capo 1) e per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023 del personale dipendente (Capo 2)<sup>2</sup>.

L’art. 11, Capo 1, del Contratto collettivo integrativo contiene i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione (EQ) e per la correlazione con altri incentivi\compensi. In particolare il comma 6 stabilisce che: *Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato delle EQ e altri incentivi\compensi percepiti nell’anno di riferimento della valutazione, l’Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi - superato il quale la retribuzione di risultato viene progressivamente ridotta, fino al limite pari al 5% della retribuzione di posizione ricoperta, da garantirsi in ogni caso.*

L’art. 6, Capo 2, del Contratto Collettivo integrativo, fissa per l’anno 2023 in 3.200 euro il tetto ai compensi individuali complessivi superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ.

Tenuto conto del valore medio della retribuzione di risultato spettante alle EQ per l’anno 2023, l’Accordo modifica, per la sola annualità 2023, il tetto ai compensi individuali oltre il quale procedere alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ, incrementandolo da 3200 euro a 5200 euro, così da contemperare più efficacemente la finalità incentivante dei premi con la perequazione delle risorse.

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

Parte non pertinente

*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. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile)*

Gli incentivi economici saranno attribuiti selettivamente alle elevate qualificazioni consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato per l’anno 2023 e in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti dall’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*

<sup>2</sup> Agli atti con PG 77486 del 21/12/2023

*conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

Con la modifica da 3200 euro a 5200 euro del tetto ai compensi individuali oltre il quale procedere alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ, si contemperare con maggiore efficacia la finalità incentivante dei compensi con la perequazione delle risorse tra le EQ.

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 sottoscritto il 16/11/2022.

*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. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Parte non pertinente

*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:

- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 64 del 21/12/2022;
- Il Bilancio di Previsione 2023-2025 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 65 del 21/12/2022;
- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2023-2025 con atto del Sindaco metropolitano n. 312 del 21/12/2022;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025, con atti del Sindaco metropolitano n. 59 del 28/03/2023 e n. 69 del 4/04/2023, contenente la sezione 2.2 "Performance";
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 17/01/2023;

Le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento quali\quantitativo dei servizi opportunamente programmati nella sezione 2.2 "Performance" contenuta nel PIAO 2023-2025.

*G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

Nessuna altra informazione

GP

La Dirigente  
Dott. ssa Anna Barbieri  
(firmato digitalmente)

Bologna 10/06/2024

Al Collegio dei Revisori Contabili  
della Città metropolitana di Bologna

### **RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

*(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF - Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 - aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)*

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo della *modifica dell'Accordo sulle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023* presiglato il 6/06/2024<sup>1</sup>. La Relazione 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. 165/2001).

Il 20/12/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2025 in attuazione del CCNL 2019/2021 (Capo 1) e per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale dipendente (Capo 2)<sup>2</sup>.

L'art. 11, Capo 1, del Contratto collettivo integrativo contiene i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione (EQ) e per la correlazione con altri incentivi\compensi. In particolare il comma 6 stabilisce che: *Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato delle EQ e altri incentivi\compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi - superato il quale la retribuzione di risultato viene progressivamente ridotta, fino al limite pari al 5% della retribuzione di posizione ricoperta, da garantirsi in ogni caso.*

L'art. 6, Capo 2, del Contratto Collettivo integrativo, fissa per l'anno 2023 in 3.200 euro il tetto ai compensi individuali complessivi superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ.

Tenuto conto del valore medio della retribuzione di risultato spettante alle EQ per l'anno 2023, l'Accordo modifica, per la sola annualità 2023, il tetto ai compensi individuali oltre il quale procedere alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato delle EQ, incrementandolo da 3200 euro a 5200 euro.

<sup>1</sup> Agli atti con PG 39126 del 7/06/2024

<sup>2</sup> Agli atti con PG 77486 del 21/12/2023

La modifica dell'Accordo pertanto non ha riflessi sull'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione decentrata così come costituite con precedenti atti<sup>3</sup>, ma solo sul criterio di distribuzione delle risorse destinate alle EQ poiché le minori decurtazioni applicate a seguito dell'innalzamento del tetto sarebbero state comunque redistribuite tra le altre EQ in virtù dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione stabilito dall'art. 11 del Contratto collettivo integrativo.

GP

La Dirigente  
Dott. ssa Anna Barbieri  
(firmato digitalmente)

---

<sup>3</sup> Determinazione dirigenziale n. 1748 del 26/07/2023 e n. 3161 del 29/12/2023.

## **MODULO 1 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

### **Modulo 1 – Sezione I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Con determina dirigenziale del 26/07/2023 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate dei dipendenti per l'anno 2023 in euro 2.473.024,34<sup>4</sup> nel rispetto dei CCNL, delle norme vigenti e previa certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori. Si evidenzia che il Fondo sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva:

- l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2023 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
- le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
- l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2023.

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

<b>Tipologia risorse e riferimento normativo</b>		<b>importo</b>
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 - 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 certificate dal collegio dei Revisori (al lordo delle decurtazioni)	3.349.562,70
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67, co. 2 <u>lett. a)</u> del CCNL 21/05/2018 - 83,20 pro-capite	62.067,20
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <u>lett. b)</u> del CCNL 21/05/2018) - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	44.794,31
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. b)</b> - importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018	32.532,50
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. d)</b> - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	43.417,66
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. c)</b> - incremento dipendenti in servizio a tempo indeterminato rispetto al 31/12/2018 (Dm 11/01/2022, art. 33 co. 1 bis dl 34/2019)	98.108,91
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <u>lett. c)</u> CCNL 21/05/2018): retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nel periodo 1/1/2017 - 31/12/2021	39.977,98
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <u>lett. c)</u> CCNL 21/05/2018) retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nel 2022	5.794,08
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <u>lett. g)</u> del CCNL 21/05/2018 - riduzione stabile straordinario	140.000,00
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1bis</b> – differenze stipendiali dal 1/04/2023 tra B3 e B1 e D3 e D1 per il personale di tali categorie inquadrato nel nuovo ordinamento professionale	166.561,25
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>3.982.816,59</b>

<sup>4</sup> Determinazione dirigenziale n. 1748 del 26/07/2023.

### Modulo 1 - Sezione II – Risorse variabili

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

Tipologia risorse e riferimento normativo	Importo
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a): risorse di all'art. 67 co. 3 lett. a) del CCNL 21/05/2018 - convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze e servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	13.000,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a): risorse di all'art. 67 co. 3 lett. b) del CCNL 21/05/2018 - piani di razionalizzazione	0
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a): risorse di all'art. 67 co. 3 lett. c) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	502.160,93
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a): risorse di all'art. 67 co. 3 lett. c) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	48.320,72
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a): risorse di all'art. 67 co. 3 lett. d) - mensilità RIA residue dopo la cessazione anno precedente	3.389,33
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. b) - max 1,2 % monte salari 1997	0
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. b) – recupero annualità anni 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 co. 5 (importo una tantum)	65.065,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. d): risorse di all'art. 67 co. 3 lett. g) del CCNL 21/05/2018 – risparmi straordinario anno precedente	12.940,00
CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 3 – 0,22% Monte salari 2018 - recupero anno 2022 (una tantum) e anno 2023	41.204,66
CCNL 16/11/2022 art. 80 co. 1 - somme di cui all'art. 79 co. 1 non integralmente utilizzate negli anni precedenti	0
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>686.080,64</b>

### Modulo 1 – Sezione III - (eventuali) decurtazione del Fondo

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

decurtazione	Importo
Decurtazione permanente art. 1 co. 456 della Legge n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014) che ha prorogato fino al 31/12/2014 l'operatività del primo periodo dell'art. 9 co. 2 bis del DL 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 che ha reso strutturale dal 2015 le riduzioni operate nel 2014	309.766,82
Conferma della riduzione operata ai sensi del l'art. 67 co. 16 della legge regionale n. 13/2015, emanata in attuazione della legge 56/2014 il quale dispone che, con il passaggio di funzioni, le province e la Città metropolitana hanno l'obbligo di decurtare il Fondo del salario accessorio di un importo pari a quello in godimento al 31/12/2015. La riduzione è stata quantificata sulla base del trasferimento di n. 259 unità di personale alla RER e ad ARPAE	796.256,55
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 co. 236 Legge 208/2016 per allineamento del Fondo 2016 al limite del Fondo 2015	376.178,86
Decurtazione art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, Fondo anno 2017	29.903,00
Decurtazione per sostenere gli oneri del trattamento accessorio di parte stabile del personale dei servizi per l'impiego, trasferito in via definitiva dal 1/06/2018 all'Agenzia Regionale per il lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017 ed in base all'art. 67 co. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018	196.329,77
Decurtazione posizioni organizzative (risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative; dal 2018 a carico del bilancio)	438.276,50
decurtazione art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 – allineamento Fondo 2023 al Fondo 2016	49.161,39
<b>TOTALE DECURTAZIONE</b>	<b>2.195.872,89</b>

**Modulo 1 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

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

<b>A) Fondo tendenziale</b>	<b>Valori</b>
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	3.982.816,59
Totale Sezione II (Risorse variabili)	686.080,64

<b>B) eventuali decurtazioni</b>	<b>Valori</b>
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	2.146.711,50
Decurtazione risorse variabili	49.161,39
<b>TOTALE DECURTAZIONE FONDO TENDENZIALE</b>	<b>2.195.872,89</b>

<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>Valori</b>
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	3.982.816,59
Totale Sezione II (Risorse variabili)	686.080,64
Totale Sezione III (Decurtazioni)	-2.195.872,89
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>2.473.024,34</b>

**Modulo 1 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. L'Ente ha sempre esposto nel Fondo tutte le risorse decentrate, ricomprendendovi anche quelle temporaneamente allocate all'esterno dello stesso (ad esempio per le progressioni economiche storiche), ritenendo preferibile presentare alla certificazione del Collegio un ammontare complessivo e sempre verificabile, indipendentemente dall'uso pro-tempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.

## MODULO 2 - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

### Modulo 2 - Sezione I: destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Tabella 1 schema esemplificativo - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	Valori
Progressioni economiche storiche	775.000,00
indennità di comparto	210.000,00
differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dal 1/04/2023	164.000,00
indennità Lire 1.500.000 ex 8 q.f.	4.951,26
<b>TOTALE SEZIONE I</b>	<b>1.153.951,26</b>

### Modulo 2 - Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

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

Riferimento normativo – utilizzi previsti dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022	Valori
nuove progressioni economiche da <u>01/01/2023</u> (art. 80 co. 2 lett. j)	65.000,00
performance organizzativa (art. 80 co. 2 lett. a)	148.500,00
performance Individuale (art. 80 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 81)	345.491,43
indennità condizioni di lavoro (art. 80 co. 2 lett. c)	24.000,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 (art. 80 co. 2, lett. d)	131.000,00
Indennità specifiche responsabilità - (art. 80 co. 2 lett. e)	43.600,00
indennità di servizio esterno Polizia (art. 100)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	502.160,93
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	48.320,72
<b>TOTALE</b>	<b>1.319.073,08</b>

### Modulo 2 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Nessun utilizzo ancora da regolare.

### Modulo 2 - 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. <i>Modulo 2 - Sezione I</i> )	1.153.951,26
B) Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (Tot. <i>Modulo 2 - Sezione II</i> )	1.319.073,08
C) Totale Destinazioni ancora da regolare (Tot. <i>Modulo 2 - Sezione III</i> )	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>2.473.024,34</b>

#### Modulo 2 - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. L'Ente ha sempre esposto nel Fondo tutte le risorse decentrate ricomprendendovi anche quelle temporaneamente allocate all'esterno dello stesso (ad esempio per le progressioni economiche storiche), ritenendo preferibile presentare alla certificazione del Collegio un ammontare complessivo e sempre verificabile, indipendentemente dall'uso pro-tempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.

#### Modulo 2 - 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. Le risorse impiegate per gli istituti contrattuali fissi e continuativi dal presente Accordo sono:

istituto contrattuale	Importo
progressioni economiche consolidate 31/12/2022	775.000,00
nuove progressioni economiche dal 1/01/2023	65.000,00
differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dal 1/04/2023	164.000,00
indennità di comparto	210.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c. 3 (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.)	4.951,26
<b>Totale utilizzo risorse fisse e continuative</b>	<b>1.218.951,26</b>
Risorse disponibili di parte fissa	1.790.333,03

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

Gli incentivi economici sono sempre attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e 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, nonché la maggiorazione del premio individuale così come

disciplinato dall'art. 7 Capo 1 e dall'art. 2 Capo 2 del Contratto collettivo integrativo 2023-2025, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022.

In particolare i premi di performance organizzativa sono attribuiti sulla base dell'art. 5 Contratto collettivo integrativo 2023-2025 in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance per l'anno 2023, mentre i premi relativi alla performance individuale saranno attribuiti con riferimento alla valutazione della prestazione individuale. A tal fine l'Accordo destina il 30% dei premi alla performance organizzativa e il restante 70% alla performance individuale.

Inoltre, per la valorizzazione del merito le somme residue derivanti da valutazioni non piene e da giorni di assenza, sono redistribuite tra i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione individuale pari o superiore a 66,60 punti (1° fascia di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente). Concorrono inoltre alla quantificazione dei premi il parametro di area professionale, la tipologia di rapporto di lavoro e le assenze effettuate ai sensi del successivo art. 6 il quale prevede l'abbattimento dei premi di performance in relazione a determinate tipologie di assenze interruttrive del servizio secondo le norme vigenti, nonché per periodi continuativi di malattia superiori, per ciascun evento, al 20% dei giorni lavorativi dovuti nell'anno, con l'esclusione dei giorni di malattia per i quali la norma già prevede la riduzione del trattamento accessorio. Inoltre il dipendente viene valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del relativo premio e del premio organizzativo, qualora abbia reso nell'anno attività lavorativa pari ad almeno il 20% delle giornate lavorative dovute, calcolate con riferimento al contratto individuale di lavoro.

In presenza di valutazioni della performance individuale inferiori a 38,50/70 punti nessun premio viene erogato. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale viene elevata dall'1% al 5% la percentuale dei dipendenti a cui attribuire la maggiorazione pari al 30% del valore medio del premio di performance individuale. Tra i requisiti, i dipendenti devono aver conseguito il punteggio massimo e possedere gli ulteriori requisiti previsti dall'art. 7, Capo 1.

Ai titolari di elevate qualificazioni la retribuzione di risultato viene erogata per il 30% sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance 2023 e per il 70% a seguito della valutazione individuale relativa alla qualità e quantità della prestazione individuale, nonché al raggiungimento di specifici obiettivi.

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 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 sottoscritto il 16/11/2022.

#### *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

L'art. 14 del CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 ridefinisce i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree ai fini dell'attribuzione di progressivi differenziali stipendiali secondo la tabella A allegata al CCNL medesimo. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, tale istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area

L'art. 8 del CCI 2023-2025 contiene la disciplina integrativa per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura annua lorda, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, individuata per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022 è pari a: 650 euro per l'area Operatori esperti, 750 euro per l'area Istruttori e di 1.600 euro per l'area dei funzionari e delle EQ.

La disciplina prevede le seguenti regole per la partecipazione:

- Essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente da almeno 12 mesi (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante); è escluso il personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- non aver beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale negli ultimi 3 anni;
- assenza, negli ultimi due anni decorrenti dall'avvio delle procedure, di procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione disciplinare superiore alla multa.

I criteri di valutazione che determinano il punteggio di riferimento per l'attribuzione del differenziale prevedono:

- A. 70 punti al criterio di valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio, superiore di 30 punti al limite minimo di 40 punti previsto dal CCNL;
- B. 30 punti all'esperienza professionale misurata con punteggi decrescenti in funzione dell'aumento di esperienza, inferiore di 10 punti al massimo punteggio attribuibile ai sensi del CCNL;
- C. 3 punti aggiuntivi nel caso di dipendenti fermi da almeno 6 anni nella posizione economica.

Sulla base del punteggio individuale derivante dalla somma dei punteggi attribuiti ai criteri di cui alle lett. A, B e C, viene predisposta, per ciascuna area professionale, una graduatoria ordinata per punteggio decrescente. La progressione si attribuisce a partire dal dipendente con punteggio più elevato fino a concorrenza del numero di differenziali stipendiali stabiliti per ciascuna area dall'Accordo annuale, fermo restando il rispetto del limite del 50% degli aventi diritto per ciascuna area e la decorrenza fissata dal CCNL obbligatoriamente al 1° gennaio di ogni anno.

Alle nuove progressioni dal 1/01/2023 sono destinate risorse pari a 65.000,00 euro, arrotondabile in eccesso al fine di consentire l'attribuzione del numero di progressioni previste. Tale importo corrisponde alla metà del risparmio derivante dalle cessazioni certe previste negli anni 2023 e 2024. Come evidenziato nella seguente tabella, in applicazione dei criteri stabiliti dall'art. 8 del CCI 2023-2025, le risorse stanziare determinano l'attribuzione di n. 49 differenziali stipendiali (DS) così suddivisi:

	operatori esperti (ex cat. B)	Istruttori (ex cat. C)	funzionari EQ (ex cat. D)	Totale anno 2023
Dipendenti aventi requisiti al 1/01/2023	20	25	63	108
Differenziali stipendiali attribuibili	9	11	29	49
Percentuale differenziali su aventi requisiti	45,0%	44,0%	46,0%	45,4%

Come stabilito dall'art. 8 comma 3 del CCI 2023-2025, in attesa della ricognizione dei profili professionali dell'ente, le eventuali risorse ulteriormente necessarie a garantire gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (artt. 101 e 102 del CCNL), sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili al fine di rispettare il numero di differenziali previsto.

La selettività è pertanto assicurata in quanto l'attribuzione dei differenziali avviene a partire dai punteggi più elevati nell'abito dei quali la maggior parte del peso previsto per i 3 criteri viene attribuito alla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio (70 punti sul totale di 103, pari al 67,9% del peso complessivo) e nel rispetto del 50% degli aventi diritto.

### **MODULO 3 SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'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<sup>5</sup>

<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		<b>Fondo 2023</b>	<b>Fondo 2022</b>	<b>Variazioni 2023-2022</b>	<b>Fondo 2016</b>
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 - 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 certificate dal collegio dei Revisori (al lordo delle decurtazioni)	3.349.562,70	3.349.562,70	0	3.319.659,70
INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67, co. 2 <b>lett. a)</b> del CCNL 21/05/2018 - 83,20 pro-capite dal 2019	62.067,20	62.067,20	0	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <b>lett. b)</b> del CCNL 21/05/2018) - differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali - da 1/04/2018	44.794,31	44.794,31	0,0	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. b)</b> - importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018	32.532,50	0	32.532,50	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. d)</b> differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	43.417,66	0	43.417,66	0
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. c)</b> - incremento dipendenti in servizio rispetto al 31/12/2018 (Dm 11/01/2022, art. 33 co. 1 bis dl 34/2019)	98.108,91	74.702,45	23.406,46	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <b>lett. c)</b> CCNL 21/05/2018): retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nel periodo 1/1/2017 - 31/12/2021	39.977,98	39.977,98	0,00	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <b>lett. c)</b> CCNL 21/05/2018) retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nel 2022	5.794,08	0	5.794,08	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1bis</b> - differenze stipendiali dal 1/04/2023 tra B3 e B1 e D3 e D1 per il personale di tali categorie inquadrato nel nuovo ordinamento professionale	166.561,25	0	166.561,25	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 2 <b>lett. g)</b> del CCNL 21/05/2018 - riduzione stabile straordinario	140.000,00	140.000,00	0	0
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>3.982.816,59</b>	<b>3.711.104,64</b>	<b>271.711,95</b>	<b>3.319.659,70</b>

<i>Risorse variabili</i>	<b>Fondo 2023</b>	<b>Fondo 2022</b>	<b>Variazioni 2023-2022</b>	<b>Fondo 2016</b>
--------------------------	-------------------	-------------------	---------------------------------	-------------------

<sup>5</sup> Fondo di parte stabile costituito con Determinazione dirigenziale n. 105 del 8/02/2022, ricostituito nella sua parte variabile con determinazione dirigenziale n. 2340 del 19/10/2022 (previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori acquisita agli atti in data 25/10/2022 con PG 64234) e infine ricostituito con determinazione dirigenziale n. 1446 del 26/06/2023.

POSTE VARIABILI SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 3 <b>lett. d)</b> - mensilità RIA residue dopo la cessazione anno precedente	3.389,33	10.285,47	-6.896,14	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. b)</b> - max 1,2 % monte salari 1997	0	0	0,00	0
POSTE VARIABILI NON SOTTOPOSTE AL TETTO ex art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. d):</b> risorse di all'art. 67 co. 3 <b>lett. g)</b> del CCNL 21/05/2018 – risparmi straordinario anno precedente	12.940,00	16.403,85	-3.463,85	190.310,00
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 3 <b>lett. c)</b> compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	502.160,93	447.066,28	55.094,65	175.788,93
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 3 <b>lett. b)</b> del CCNL 21/05/2018 - piani di razionalizzazione	0	0	0	302.500,00
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 3 <b>lett. a)</b> del CCNL 21/05/2018 - convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire consulenze e servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	13.000,00	8.000,00	5.000,00	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 2 lett. a):</b> risorse di all'art. 67 co. 3 <b>lett. c)</b> compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: compensi legali agli avvocati per sentenze favorevoli all'ente con spese a carico della parte soccombente	48.320,72	41.445,48	6.875,24	53.360,00
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 1 lett. b)</b> – recupero annualità anni 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 co. 5 (importo una tantum)	65.065,00	0	65.065,00	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 79 co. 3</b> – 0,22% Monte salari 2018 - recupero anno 2022 ( <i>una tantum</i> ) e anno 2023	41.204,66	0	41.204,66	0
	<b>CCNL 16/11/2022 art. 80 co. 1</b> - somme di cui all'art. 79 co. 1 non integralmente utilizzate negli anni precedenti	0	0	0,00	89.255,25
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>686.080,64</b>	<b>523.201,08</b>	<b>162.879,56</b>	<b>811.214,18</b>	

<i>Decurtazioni del Fondo</i>	<i>Fondo 2023</i>	<i>Fondo 2022</i>	<i>Variazioni 2022-2021</i>	<i>Fondo 2016</i>
-------------------------------	-------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

Decurtazione permanente art. 1 comma 456 Legge 147/2013	309.766,82	309.766,82	0	309.766,82
Decurtazione per passaggio di funzioni art. 67 co. 16 L.R. 13/2015	796.256,55	796.256,55	0	796.256,55
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 co. 236 Legge 208/2016	376.178,86	376.178,86	0	376.178,86
Decurtazione necessaria a sostenere gli oneri del trattamento accessorio di parte stabile del personale dei servizi per l'impiego, trasferito in via definitiva dal 1/06/2018 all'Agenzia Regionale per il lavoro (art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017) in base alle disposizioni dell'art. 67 co. 2 lett. e) del CCNL 21/05/2018	196.329,77	196.329,77	0	0
decurtazione in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 fondo anno 2017	29.903,00	29.903,00	0	0
Decurtazione posizioni organizzative (risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, dal 2018 a carico del bilancio)	438.276,50	438.276,50	0	0
decurtazione in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017	49.161,39	30.288,45	18.872,94	0
<b>TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>2.195.872,89</b>	<b>2.176.999,95</b>	<b>18.872,94</b>	<b>1.482.202,23</b>

<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>	<i>Fondo 2023</i>	<i>Fondo 2022</i>	<i>Variazioni 2023-2022</i>	<i>Fondo 2016</i>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	3.982.816,59	3.711.104,64	271.711,95	3.319.659,70
Risorse variabili	686.080,64	523.201,08	162.879,56	811.214,18
Decurtazioni	-2.195.872,89	-2.176.999,95	-18.872,94	-1.482.202,23
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>2.473.024,34</b>	<b>2.057.305,77</b>	<b>415.718,57</b>	<b>2.648.671,65</b>

*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 (vedi nota 3)

**DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

<b>Riferimenti normativi</b>	<b>Fondo 2023</b>	<b>Fondo 2022</b>	<b>Variazioni 2023-2022</b>	<b>Fondo 2016</b>
progressioni economiche consolidate	775.000,00	775.260,05	- 260,05	990.001,00
differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dal 1/04/2023	164.000,00	0	164.000,00	227.270,00
indennità di comparto	210.000,00	227.312,73	-17.312,73	0
CCNL 1/04/99 art. 17 c. 3 (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.)	4.951,26	6.600,00	-1.648,74	8.135,00
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>1.153.951,26</b>	<b>1.009.172,78</b>	<b>144.778,48</b>	<b>1.225.406,00</b>

**DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Riferimenti normativi	Fondo 2023	Fondo 2022	Variazioni 2023-2022	Fondo 2016
nuove progressioni economiche 2023 da 01/01/2023_(art. 80 co. 2 lett. j) – decorrenza PEO 2022 dal 1/12/2022	65.000,00	11.800,00	53.200,00	0
performance organizzativa (art. 80 co. 2 lett. a)	148.500,00	99.996,37	48.503,63	159.000,00
performance Individuale (art. 80 co. 2 lett. b) e maggiorazione (art. 81)	345.491,43	233.324,86	112.166,57	370.000,00
indennità condizioni di lavoro (art. 80 co. 2 lett. c)	24.000,00	29.500,00	-5.500,00	27.010,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 (art. 80 co. 2, lett. d)	131.000,00	133.000,00	-2.000,00	197.780,00
Indennità specifiche responsabilità - (art. 80 co. 2 lett. e)	43.600,00	41.000,00	2.600,00	10.500,00
indennità di servizio esterno Polizia (art. 100)	11.000,00	11.000,00	0,00	0
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	502.160,93	447.066,28	55.094,65	174.333,00
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	48.320,72	41.445,48	6.875,24	53.360,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>1.319.073,08</b>	<b>1.048.132,99</b>	<b>270.940,09</b>	<b>991.983,00</b>

#### **DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE (EVENTUALI)**

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

#### **DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE**

Riferimenti normativi	Fondo 2023	Fondo 2022*	Variazioni 2023-2022	Fondo 2016
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.153.951,26	1.009.172,78	144.778,48	1.225.406,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	1.319.073,08	1.048.132,99	270.940,09	991.983,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	0	0	0	0
<b>Totale destinazioni fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>2.473.024,34</b>	<b>2.057.305,77</b>	<b>415.718,57</b>	<b>2.217.389,00</b>

\*Il valore indicato si riferisce a quanto riportato nell'Accordo economico 2022 sottoscritto il 21/12/2022 (PG 77762 del 22/12/2022). Successivamente, con determina dirigenziale n. 1446 del 26/06/2023 (vedi nota n. 3), il Fondo è stato ricostituito in euro 1.702.054,01 e pertanto gli utilizzi effettivi sono risultati inferiori (vedi modulo 4)

#### **MODULO 4 COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.**

**Modulo 4 - 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 sia natura certa e continuativa (progressioni economiche, indennità di comparto, retribuzione di posizione organizzativa, indennità di ex 8<sup>^</sup>q.f.) sia relative a retribuzione di risultato, indennità condizioni di lavoro, servizio esterno, turno, reperibilità, maggiorazioni notturne e/o festive, premi per la performance organizzativa ed individuale sono imputate al capitolo di spesa 102476.

Le somme relative ai compensi Avvocatura sono imputate al capitolo di spesa 102473 mentre le somme relative agli incentivi per funzioni tecniche sono imputate al capitolo 102470, nei limiti consentiti dall'entità del Fondo costituito.

L'importo complessivamente impegnato sul capitolo 102476 (stanziato puro di competenza 2023 e reiscrizione da stanziamento sulla competenza 2024) corrisponde all'importo del Fondo costituito.

Gli importi stanziati sui capitoli 102470 e 102473 corrispondono agli importi massimi impegnabili per compensi Avvocatura e incentivi per funzioni tecniche.

Gli importi relativi ai contributi previdenziali obbligatori a carico dell'ente e all'IRAP, determinati nella misura di legge sulla base delle somme del fondo liquidate, sono stanziati sui capitoli 102471, 102472, 102474, 102475, 102477 e 102478.

**Modulo 4 - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta 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'Amministrazione.*

Dal controllo a consuntivo del rispetto dei limiti di spesa nell'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 (come costituite nel Modulo I e come destinate secondo le quantificazioni del Modulo II) emerge che l'utilizzo delle risorse decentrate consuntivo in sede di gestione rispetta il limite di spesa quantificato nella determina di costituzione del Fondo.

**Fondo anno 2022**

Fondo anno 2022 (ricostituito con determina dirigenziale n. 1446 del 26/06/2023)	1.702.054,01
compensi legali per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	41.012,01
incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016	139.122,99
Fondo dell'anno 2022 al netto di incentivi per funzioni tecniche e dei compensi legali per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	1.521.919,01

**Destinazioni definitive Fondo anno 2022 derivanti dalla ricognizione del pagato effettivo**

progressioni economiche consolidate	778.339,12
indennità di comparto	213.643,89
indennità personale ex VIII q.f.	6.294,6
Nuove progressioni economiche da 1/12/2020 (art. 68 co. 2 lett. j)	10.814,51
Premi performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	91.222,62
Premi performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e differenziale premio individuale (art. 69 CCNL 2016-2018)	213.384,49
Indennità condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)	27.663,59
Indennità turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	131.080,91
Indennità per particolari responsabilità (art. 70-quinquies)	38.314,76
Indennità servizio esterno Polizia (art. 56 quinquies e art. 68 co. 2	10.626,52

incentivi per funzioni tecniche ex D. Lgs 50/2016	139.122,99
compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014) per cause vinte con spese a carico della parte soccombente	41.012,01
<b>Totale utilizzi effettivi Fondo 2022</b>	<b>1.701.484,01</b>

Si attesta che il Fondo 2022 ha rispettato i limiti di spesa del Fondo per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017.

#### **Modulo 4 – 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 trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa del personale del piano esecutivo di gestione (conto del piano finanziario: U.1.01.01.01.000, descrizione conto: Retribuzioni in denaro, codice piano: 1). In fase di previsione del bilancio 2023 e con successive variazioni sono state stanziati le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili e variabili, oltre ad oneri riflessi e IRAP.

Dal presente Contratto integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

L'imputazione degli impegni sul capitolo 102476, 102477 e 102478 avviene in sede di costituzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2023<sup>6</sup> sia per quanto riguarda l'esigibilità 2023 che l'esigibilità 2024 finanziata da FPV di spesa 2023, nel rispetto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (paragrafo 5.2).

Le somme relative al compenso degli avvocati sono impegnate annualmente sui capitoli 102473, 102474 e 102475 per l'importo complessivo corrispondente alle entrate accertate sul capitolo 307520.

Le somme relative agli incentivi per funzioni tecniche sono impegnate annualmente sui capitoli 102470, 102471 e 102472 per l'importo complessivo corrispondente alle entrate incassate a seguito di giroconti contabili sul capitolo 306501 per incentivi tecnici e alle entrate accertate sul capitolo 306606.

GP-gp

La Dirigente  
Dott. ssa Anna Barbieri  
(firmato digitalmente)

<sup>6</sup> Vedi nota 2