



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023/2025



CITTÀ DI VERBANIA

## ACCORDO INTEGRATIVO 2024

Premesso che:

- a) in data 14/11/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in oggetto;
- b) in data 16/12/2024 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 10/2024-2027 del 16/12/2024);
- c) in data 16/12/2024 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI (Deliberazione di Giunta Comunale n. 474 del 16.12.2024);

il giorno 20/12/2024 presso la Sede Municipale, a seguito di specifici incontri, le parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di parte pubblica

Dott. D'Apolito Domenico

Dott.ssa Raffaella Rizzato

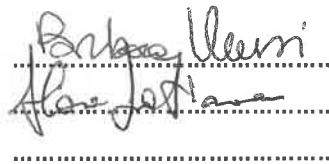


Delegazione di parte sindacale

Mussi Barbara (CGIL F.P.)

Santimone Flavio (CISL F.P.)

Gallina Angelo (UIL F.P.L.)



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Bergamaschi Marco

Brumana Fabiana

Favagrossa Enrico

Giandolini Daniele

Jannussi Giovanna

Rastellotti Stefano

Santimone Flavio

Storti Maria Laura

Trattenero Silvia



sottoscrivono il seguente accordo integrativo anno 2024 al contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025.

## DESTINAZIONE IMPORTI DA FONDO DECENTRATO

Riferimento art. CCDI 2023-25	Voce		Importo
Art. 12 - Attribuzione dei compensi correlati alla performance	Importo minimo fondo performance individuale e collettiva		€ 66.000,00
Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	Importo massimo fondo progressioni per ogni area	Operatori esperti	€ 650,00
		Istruttori	€ 3.250,00
		Funzionari ed E.Q.	€ 1.600,00
Art. 15 - Indennità per Specifiche Responsabilità	Importo massimo fondo Indennità specifiche responsabilità	Art. 15 comma 1	€ 24.700,00
		Art. 15 comma 3	€ 4.550,00
Art. 17 - Indennità di funzione Polizia locale	Importo massimo fondo Indennità di funzioni Polizia Locale		€ 4.000,00
Art. 29 - Lavoro Straordinario	Importo massimo fondo Compensi relativi al lavoro straordinario		€ 30.000,00
Art. 36 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Elevate Qualificazioni	Importo massimo fondo Elevate Qualificazioni		€ 175.706,28

## DESTINAZIONE IMPORTI DA BILANCIO

Riferimento art. CCDI 2023-25	Voce	Importo
Art. 25 - Welfare integrativo	Borse di studio ai figli meritevoli dei dipendenti, anno scolastico ed accademico 2023/2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>8 borse di studio del valore di € 300,00 ognuna rivolto agli studenti della scuola secondaria di secondo grado</li> <li>4 borse di studio del valore di € 900,00 ognuna rivolto agli studenti dell'università</li> </ul>	€ 6.000,00
	Voucher Welfare 2024	€ 42.000,00

## Disposizioni in merito all'Indennità per Specifiche Responsabilità (comma 1, art. 15 del CCDI 2023-25)

Incremento del fondo **specifiche responsabilità** comma 1, art. 15 del CCDI 2023-25 a € 24.700,00 con le seguenti disposizioni:

- le compensazioni delle indennità per il 2024, dovute all'aumento del fondo Indennità per Specifiche Responsabilità, saranno calcolate in base ai punteggi assegnati tramite le **Scheda di conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità** dell'anno 2024, secondo le specifiche di cui al comma 5, art. 15 del CCDI 2023-25;
- a decorrere dal 2025 potranno essere conferite indennità di specifiche responsabilità ad un massimo di 28 dipendenti, con scadenza entro il 31 dicembre di ogni anno e riferite a non più di 12 funzionari, Le specifiche responsabilità, dovranno essere conferite secondo quanto sancito dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 e riportato nell'art. 15 del Contratto Decentrato 2023-2025, *per l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità subordinata allo svolgimento di una attività che esuli dalle ordinarie mansioni già previste in declaratoria e in base all'elenco delle attività e delle figure per le quali è prevista tale indennità.* Il fondo Indennità per Specifiche Responsabilità è unico e non è possibile suddividerlo per Dipartimento in quanto, ai sensi degli articoli sopra citati, tali funzioni sono ben specificate nel dettaglio in base a compiti che esulano dal numero dei dipendenti in forza ad ogni Dipartimento o a criteri diversi da quelli sopra indicati.

## Disposizioni in merito ai Voucher Welfare (art. 25 del CCDI 2023-25)

Il Voucher Welfare verrà riconosciuto a tutti i dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, in forza all'Ente alla data di stipula del CCDI 2024, utilizzando i seguenti criteri:

- € 250,00 annuo pro capite a tutti i dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, alla data di stipula del CCDI 2024 e assunti prima del 01/01/2024;
- € 20,00 per ogni mese di servizio, per i dipendenti assunti in corso d'anno 2024;
- sono inclusi nel calcolo del conteggio per i voucher anche i periodi di infortuni, maternità, permessi retribuiti e malattia per numero di giorni non consecutivi di assenza nel corso dell'anno pari o inferiori a 60. Oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza nel corso dell'anno, occorre riproporzionare il valore dei voucher in base al periodo effettivo di servizio;
- sono escluse dal calcolo del conteggio per i voucher, le seguenti fattispecie:
  - periodi di aspettativa e comando;
  - periodi di lavoro a tempo determinato;
- per eventuali frazioni mensili verranno riconosciuti € 20,00 per la frazione di mese superiore a 15 giorni di servizio, mentre non verrà conteggiata la frazione di mese pari o inferiore a 15 giorni.

# Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<p>Preintesa <u>14/11/2024</u></p> <p>Contratto <u>20/12/2024</u></p>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 gennaio 2024 - 31 dicembre 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte pubblica</b> dott. Domenico D'Apolito - Presidente dott.ssa Raffaella Rizzato – Presidente fino al 30/10/2024 e componente dal 01/11/2024 dott.ssa ing. Noemi Comola – Componente fino al 30/10/2024</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL, DICCAP RSU Comune di Verbania</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle):</b> CGIL FP VCO, CISL FP VCO, DICCAP, RSU Comune di Verbania</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali firmatarie contratto (elenco sigle):</b> CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL RSU Comune</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale dipendente non dirigente del Comune di Verbania</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione;</p> <p>progressioni orizzontali</p> <p>criteri relativi ai sistemi di valutazione del personale;</p> <p>fondo di previdenza complementare Polizia Municipale;</p> <p>buono pasto e welfare aziendale;</p> <p>linee di indirizzo e criteri per lo sviluppo di attività formative e di aggiornamento professionale;</p> <p>qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti;</p>

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

		linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	<p>Certificazione dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Certificazione acquisita in data 16.12.2024 Verbale n. 10/2024-2027</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia fatto rilievi descriverli</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>E' stato adottato il Piano degli obiettivi e della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 ora inserito nel PIAO 2024-2026</p> <p>Approvato in G.C. con deliberazione n. 129 del 22/03/2024</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi art. 1 c. 8 e 9 Legge n. 190/2012</p> <p>SI</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>SI, per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/2009</p> <p><i>Gli Enti Locali non sono destinatari diretti di quanto previsto da tale articolo, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 150/2009.</i></p>
Eventuali osservazioni =====		

Handwritten signatures and initials. On the left, there are several scribbles and the letters 'DZ' at the top. On the right, there is a large, stylized signature, the word 'Bell' at the top right, and another signature at the bottom right.

## 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

#### ELEVATE QUALIFICAZIONI

Si rinvia all'art. 16 del CCNL 16.11.2022 relativo all'area delle Elevate Qualificazioni E.Q., ex area delle posizioni organizzative. Come previsto all'art. 13 c. 3 "Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore contratto sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale *Scadenza*.". Il nuovo CCNL descrive innovativamente i requisiti professionali e i gradi di responsabilità richiesti per gli incarichi di E.Q.

Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti ma concorrono alla verifica del rispetto del limite del fondo risorse decentrate del personale previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.

Nel corso del 2019 è stato avviato il confronto con le OO.SS. e le RSU per la definizione della metodologia per la valorizzazione e valutazione delle posizioni organizzative che ha portato alla redazione di un documento condiviso (ripreso nell'accordo del 5/12/2019), tale documento dovrà essere aggiornato ed adeguato tenendo conto delle disposizioni del nuovo contratto.

Nel 2021 le parti avevano concordato che il Fondo Posizioni organizzative venisse incrementato nel 2021 di € 7.500,00 annui per l'istituzione della nuova area di Posizione organizzativa Lavori Pubblici dedicata al progetto di realizzazione degli interventi di messa in sicurezza del transito lungo la S.S. 34 del Lago Maggiore passando da € 170.000,00 a € 177.500. Tale importo verrà sottoposto a riconferma annuale a seguito di verifica del persistere delle necessità di questa specifica nuova P.O. Lavori Pubblici, fino allo scadere del mandato del Sindaco (giugno 2024) e che al termine del periodo stabilito tale importo confluirà automaticamente nel fondo della performance individuale e collettiva. Per il 2024 tenuto conto del monitoraggio della spesa del Fondo Elevate Qualificazione e si è concordato di ridurre di € 4.000,00 il Fondo citato destinando tali risorse al Fondo del Personale.

#### CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali avviene tramite stesura, da parte di ciascun dirigente o suo delegato (incaricato di elevata qualificazione), della scheda individuale di valutazione annuale dell'attività svolta, come da modelli allegati al contratto decentrato oggetto della presente relazione.

L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà con la seguente tempistica:

- a gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale. Possono invece incidere sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale, in particolare per i seguenti casi:

- part-time orizzontale / verticale: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base alla percentuale di part-time svolto;
- aspettative: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- assunti / cessati in corso anno: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- infortuni / maternità / permessi retribuiti / malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della schede di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio.

#### PRODUTTIVITA' (INDIVIDUALE E COLLETTIVA)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è infatti correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

Le parti hanno scelto di destinare una quota significativa del Fondo risorse decentrate alla remunerazione degli obiettivi di performance attraverso l'erogazione dell'indennità di produttività individuale e collettiva. **Per l'anno 2024, il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività collettiva.** Inoltre al 5% dei dipendenti facenti parte dei singoli dipartimenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

Sono inoltre individuati dalle parti i seguenti specifici progetti:

- tempo potenziato asili nido
- progetto di vigilanza notturna del Personale della Polizia Municipale;

Si confermano, ai sensi della normativa vigente, le risorse destinate agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'rt. 45 del D.Lgs. 36/2023, gli incentivi all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT - ANPR oltre che gli **incentivi per atti di notifica e gli incentivi per attività di accertamento delle entrate IMU e TARI** (escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010).

Nel contratto decentrato 2024 è stata confermato il meccanismo introdotto nel 2023 di abbattimento della percentuale della retribuzione di risultato e della performance in base al valore degli incentivi sopra citati.

## PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

In sede di contrattazione decentrata 2024, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) **destinando un importo minimo di risorse pari a € 5.500,00 a tale istituto con decorrenza dal 01.01.2024.** Nel contratto decentrato sono stati definiti i criteri di valutazione ai fini della progressione economica.

## INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art.31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

A decorrere dal 01.04.2023 ai sensi dell'art. 94 del CCNL 16.11.2022 l'indennità personale educativo viene incrementata di un importo pari a **€ 200,00** annui lordi.

## INDENNITA' DI TURNO

La disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 corrisposta mensilmente ai dipendenti della Polizia Municipale, interessati dalle turnazioni, secondo le modalità e le tariffe previste dalle norme contrattuali.

## INDENNITA' DI REPERIBILITA'



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, negli importi e secondo le modalità contrattualmente stabiliti, viene corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità nelle aree così individuate:

- Polizia Municipale;
- Efficientamento energetico (operai addetti alle manutenzioni);
- Transizione Digitale.
- Transizione Ecologica.
- Servizi demografici : stato civile.
- Servizi cimiteriali..

### INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Si rinvia a quanto indicato all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018. E' corrisposta al personale che svolge attività: A) disagiate; B) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; C) implicanti il maneggio di valori:

A) L'indennità di disagio è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate e precisamente un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Pari ad 4,40 € al giorno per servizi della Biblioteca.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale.

B) L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato. Sono state individuate le seguenti prestazioni di lavoro ed il relativo contingente massimo di unità lavorative:

- Segnaletica stradale - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da attività svolte su strada per la presenza del traffico veicolare, con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale e posa segnaletica verticale;
- Cucina centralizzata - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) e pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;  
Scuola-bus - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus;
- Manutenzioni ordinarie e straordinarie e servizio Verde pubblico - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da attività svolte con continuità su strada o per servizi cimiteriali con l'utilizzo di macchinari complessi e condizioni di lavoro gravoso (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame – bitume – oli e i loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.). Servizi cimiteriali - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;
- Vigilanza Edilizia - servizio esterno di Vigilanza Edilizia e contestazioni di illeciti.
- Verde Pubblico - servizio esterno e sopralluoghi a causa eventi meteorologici straordinari effettuati dal tecnico agronomo e per le prestazioni a rischio indicate al punto "Manutenzioni" per l'operaio;

Pari ad 3,00 € al giorno per i servizi sopra citati.

C) L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, è un'indennità giornaliera che verrà erogata in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, da un minimo di €1,50 giornaliera ad un massimo di € 2,70 ai dipendenti nominati Agenti Contabili adibiti in via continuativa ad attività che comportano maneggio di valori di cassa dei servizi individuati con provvedimento motivato del dirigente.

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1.

In applicazione dell'art. 84, del CCNL 16.11.2022, al fine di riconoscere l'esercizio di funzioni comportanti particolari responsabilità da parte del personale non titolare di elevata qualificazione, non riconducibili ai compiti ordinari del profilo e categoria di inquadramento (e, in quanto tali, distinte dalle altre posizioni lavorative appartenenti alla medesima categoria e profilo), sono state introdotte specifiche indennità, da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 4.000,00 annui da corrispondere alle posizioni individuate su motivata indicazione del dirigente del settore con atto formale di conferimento sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O. salvo casi eccezionali;
- Appartenenza alla categoria;
- Complessità dei procedimenti gestiti e dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni.
- Livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attività specifiche, in termini professionali, gestionali, funzionali e cognitive..
- Alto livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo il citato articolo contrattuale riporta una serie di ruoli e figure per le quali potrebbe essere attribuita l'indennità di specifiche responsabilità.

2.

Per il personale non incaricato di elevata qualificazione è attribuita una indennità di € 350,00 annui per le fattispecie di responsabilità previste dalla normativa contrattuale di Ufficiale di Stato Civile, di Anagrafe e Messo notificatore.

**INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE**

Per le Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. Citato. Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte del Comandante della Polizia Locale tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità di funzione Polizia Locale* (ALLEGATO B), sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di complessità;
- Complessità direzionali organizzative;
- Responsabilità e grado rivestito;
- Peculiarità del territorio/organizzative.
- Area di appartenenza.

L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 75 punti della scheda di conferimento), riconosciuta da parte dei singoli Dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 100 punti della scheda di conferimento) è pari a € 4.000,00.

L'importo dell'indennità per di funzione Polizia Locale viene ridotto proporzionalmente tra tutte le funzione Polizia Locale in base all'importo complessivo del fondo destinato secondo la formula indicata nel contratto decentrato integrativo. Annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, verrà definito il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento. Le specifiche delle nomine sono riportate nel contratto decentrato.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 84, del CCNL 16.11.2022. Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

**INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE**

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della Polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità viene distinta sulla base delle attività di vigilanza svolte:

- Attività di vigilanza esterna di pattuglia e appiedato;

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

- Attività di viabilità scolastica;
- Attività T.S.O.;
- Attività di controllo mercati e manifestazioni;
- Attività di controllo del traffico e viabilità.

Nello specifico verrà erogata un'indennità pari a € 3,00 al giorno al personale che svolge esclusivo servizio esterno e pari a € 2 al personale che svolge gli altri servizi sopra citati.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

### **INDENNITA' DI VIGILANZA**

L'indennità di vigilanza viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 22/01/2004

L'importo annuo di tale indennità è pari a:

€ 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;

€ 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata legge n. 65/1986.

A decorrere dal 01.04.2023 ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 l'indennità di vigilanza viene incrementata di un importo pari a € **200,00** annui lordi.

### **STRAORDINARI**

Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

### **FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA MUNICIPALE**

L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale del Corpo di Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova.

### **BUONO PASTO, PAUSA PRANZO**

In applicazione dell'art. 35 del CCNL 016.11.2022, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, all'area strade e segnaletica stradale, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

I dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

## **WELFARE INTEGRATIVO**

Nel contratto decentrato 2024 sono state previste risorse per il welfare integrativo aziendale finanziate con fondi di bilancio, in seguito ai chiarimenti forniti dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie - deliberazione n. 17 del 30/09/2024, il contratto ha definito inoltre le modalità del riconoscimento ai dipendenti.

## **LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

Ai sensi dell'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio e predispone il Piano triennale della formazione integrato nel Piano Integrato di attività ed organizzazione - PIAO.

## **QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

Si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad importanti innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, nel quale sono indicati gli obiettivi di formazione ed aggiornamento da conseguire.

## **LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili.

L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al lavoro da remoto.

## **B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa**

Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004
2. indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14.9.2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
3. indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999;
4. incrementi retributivi della progressione economica orizzontale di cui all'art. 80 c. 1 del CCNL 16.11.2022;
5. retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di elevata qualificazione ed altra professionalità di cui all'art. 16 del CCNL 16.11.2022;
6. indennità di turno (art. 80 c. 2 lett d), del CCNL 16.11.2022);
7. indennità di reperibilità (art. 80 c. 2 lett d), del CCNL 16.11.2022).

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di maneggio valori (art. 80 c. 2 lett c), del CCNL 16.11.2022);
2. indennità di rischio (art. 80 c. 2 lett c), del CCNL 16.11.2022);
3. premi correlati alla performance organizzativa (art. 80 c. 2 lett a), del CCNL 16.11.2022) e premi correlati alla performance individuale (art. 80 c. 2 lett b), del CCNL 16.11.2022)
4. indennità per specifiche responsabilità previste dall'art 84 del CCNL 16.11.2022 per il personale non incaricato di elevata qualificazione;
5. indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali (art. 80 c. 2 lett e), del CCNL 16.11.2022) ed indennità di funzione di cui all'art. 97 e di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
6. maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 30 del CCNL 16.11.2022);

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

7. incentivo per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 e che pertanto sono neutrali ai fini del rispetto della sopra citata disposizione legislativa in materia di tetto al Fondo risorse decentrate (compensi avvocatura, compensi censimento, compensi per le funzioni tecniche, compensi ISTAT ed ANPR, compensi per attività di notifica, compensi per attività di accertamento delle entrate IMU e TARI); Risorse per progetti di welfare aziendale finanziate con fondi di bilancio;

### 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 risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel vigente sistema di valutazione.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Il presente contratto decentrato si basa sui seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti e dalla loro periodica attività di formazione e aggiornamento;
- coniugare le esigenze di valorizzazione, formazione e aggiornamento delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- considerare la qualità del lavoro, i buoni rapporti interpersonali tra colleghi e le condizioni del luogo di lavoro (benessere logistico-organizzativo) come elementi necessari per rendere migliore la qualità del servizio erogato ed adottare di conseguenza iniziative che contribuiscano a migliorare tali elementi.

### G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

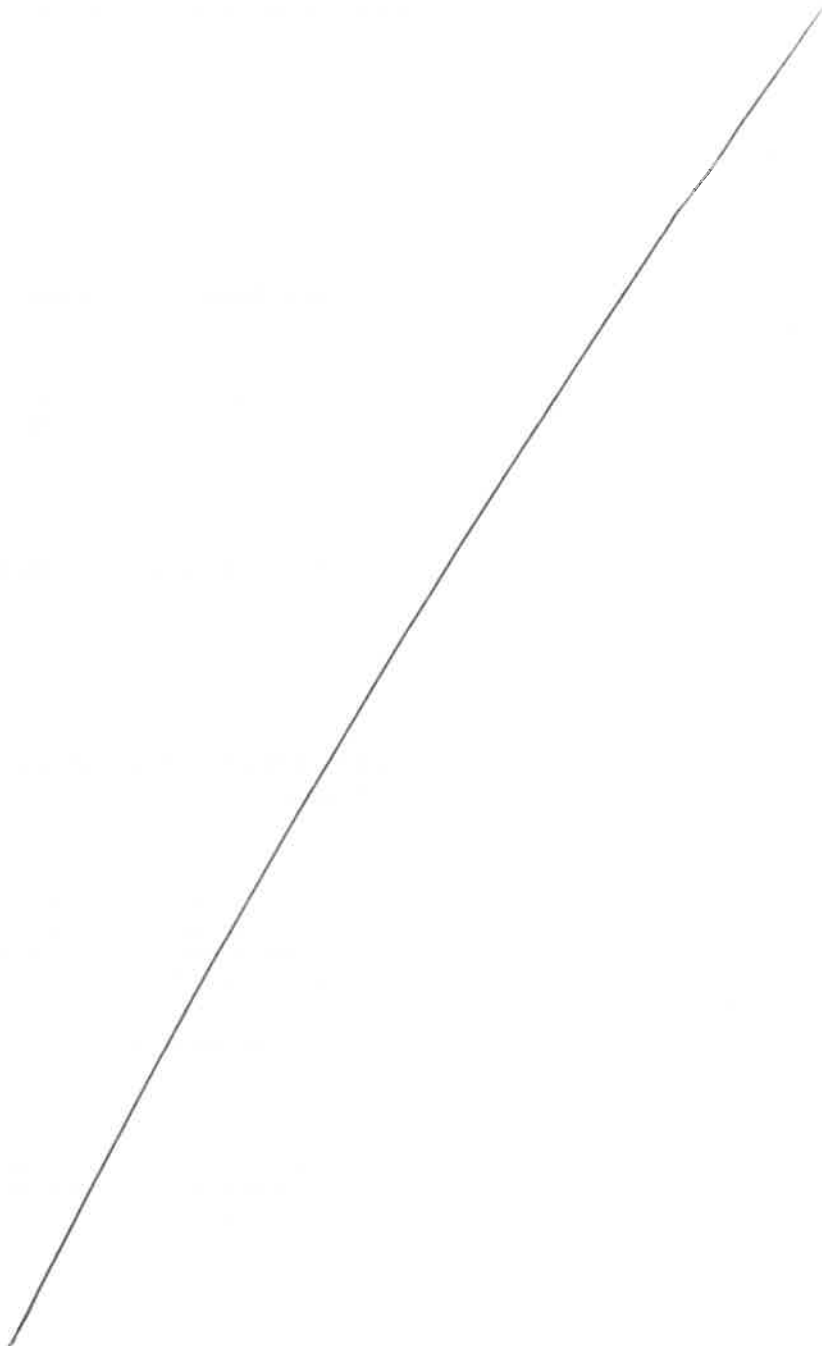
Verbania, 20 dicembre 2024

SEGRETARIO GENERALE

La Delegazione Trattante di parte del dipendente (dott. Domenico D'Apollito)

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane  
dott. Domenico D'Apollito

SECRETARIO GENERALE  
(Per la Direzione)



# Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2024

### RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

#### Modulo1:

#### Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Disposizione	Descrizione	Importo risorse stabili
<b>RISORSE STABILI</b> Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018	
<b>SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2019-2021</b>		
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 1 CCNL 21/05/2018	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.	557.176,01 0,00
	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	-173.500,00 -
<b>INCREMENTI DEL FONDO</b>		
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A, CCNL 21/05/2018	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	15.558,40 0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	12.439,19 0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	123.915,61 0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	0,00 0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 71-sexies;	0,00 0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	0,00 0,00



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2024

art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;				0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;				0,00	0,00
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)				15.210,00	
art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale					
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)				14.049,88	
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)				22.595,00	
	+ Art. 33 D.L. n. 34/2019 - Quota parte destinata al personale				0,00	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>					<b>587.444,09</b>	<b>0,00</b>

**Sezione II - RISORSE VARIABILI**

Disposizione	Descrizione	Importo risorse variabili
<b>RISORSE VARIABILI Articolo 79 comma 2 CCNL 2019-2021 (ex art. 67, comma 3 del CCNL 2016-2018)</b>	<b>3 Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:</b>	
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A, CCNL 21/05/2018	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	0,00
	- Incentivi Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR)	0,00
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) - Incentivi per le funzioni tecniche	83.704,74
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000 - Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente	6.681,66
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT - Compensi ISTAT	3.668,18
	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018 (comprese notifiche messi)	19.840,30
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F	f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria;	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;	0,00



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2024

ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).					0,00	
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J e COMMI 8 e 9	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;					0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K	k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.					0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022 - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	MS 1997	e	-	1,20%	0,00	0,00
art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio ne sussista la capacità di spesa; in tale ambito sono comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022					0,00	61.860,00
art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;					0,00	101.757,20
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021					0,00	10.932,15
	<b>Quota per PO</b>						-2.206,28
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018);					0,00	0,00
art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	Quota anno 2022 incremento art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (quota fondo 0,22% monte salari 2018)					0,00	0,00
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016					0,00	0,00
	Welfare integrativo da contratto decentrato (Finanziato con fondi di bilancio)					0,00	42.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Economie fondo anno precedente						1.014,16
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>						<b>0,00</b>	<b>329.719,76</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>						<b>917.163,85</b>	

Sezione III - (eventuali) DECURTAZIONI DEL FONDO EFFETTUATE IN OTTEMPERANZA A SPECIFICI DISPOSTI CHE NE LIMITANO LA DIMENSIONE			
Decurtazione Fondo permanente ai sensi dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013	fissa	16.273,67	21.612,98
	variabile	5.339,31	
Decurtazione Fondo D.Lgs. 75/2017 per rispetto tetto fondo 2016			46.869,90
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014			0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>848.680,97</b>



**Sezione IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

**A) Fondo tendenziale**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	760.944,09	
di cui Fondo Elevate Qualificazioni	€	173.500,00	
Totale risorse stabili	€	587.444,09	
Risorse variabili	€	331.926,04	
di cui Fondo Elevate Qualificazioni		2.206,28	
Totale risorse variabili	€	329.719,76	
<b>Totale Fondo tendenziale</b>			<b>€ 917.163,85</b>

**B) decurtazione del Fondo tendenziale**

Decurtazione parte fissa consolidata	€	16.273,67	
Decurtazione parte variabile consolidata	€	5.339,31	
<b>Totale decurtazioni permanenti del Fondo</b>			<b>€ 21.612,98</b>
Decurtazione art. 1 c. 236 della L. n. 2018/2015	€	46.869,90	
<b>Totale decurtazioni di cui all'art. 1 c. 236 L. n. 208/2015</b>			<b>€ 46.869,90</b>

**C) Fondo sottoposto a certificazione**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	692.461,21	
di cui Fondo Elevate Qualificazioni	€	173.500,00	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto del Fondo EQ	€	518.961,21	
Risorse variabili	€	331.926,04	
di cui Fondo Elevate Qualificazioni	€	2.206,28	
Risorse variabili al netto del Fondo EQ	€	329.719,76	

**Totale Fondo** € 848.680,97

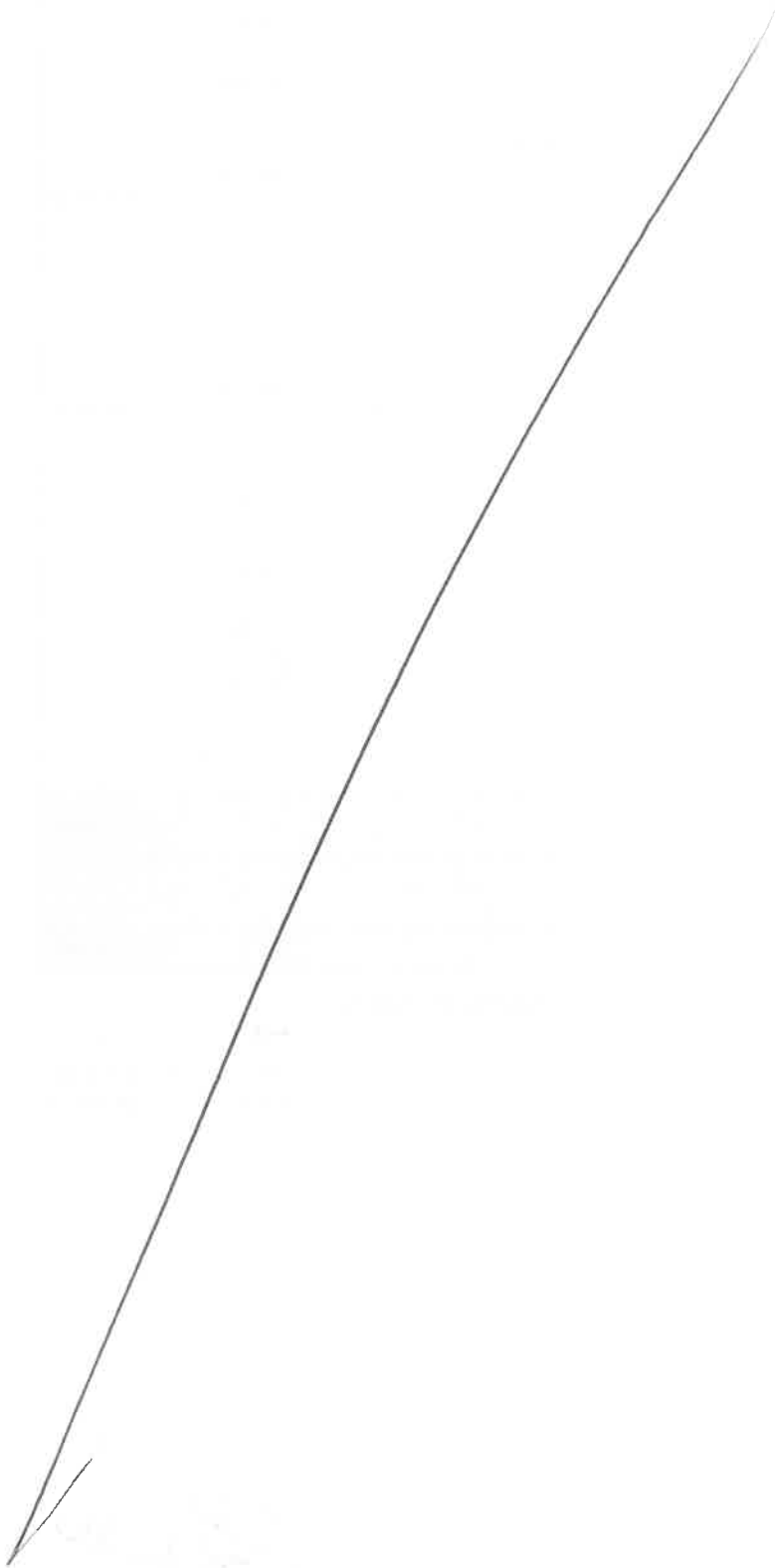
**Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014** € -

**Totale Fondo sottoposto a certificazione** € 848.680,97

**Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

EQ € 175.706,28  
Totale € 1.024.387,25

*[Handwritten signatures and initials]*



## Modulo 2:

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART.68 C. 1 del CCNL 2016-2018 ora ART.80 CCNL 2019-2021</b>	
Indennità di comparto quota carico Fondo	88.000,00
Progressioni orizzontali storiche	356.000,00
Posizioni organizzative	
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	9.600,00
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	2.800,00
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>456.400,00</b>

<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2 del CCNL 2016-2018 ora ART.80 CCNL 2019-2021</b>	
a) premi correlati alla performance organizzativa (30%);	€ 19.800,00
b) premi correlati alla performance individuale (70%);	€ 46.200,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 28.800,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 90.769,70
e) Indennità di responsabilità/professionalità	29.250,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	4.000,00
Compensi ISTAT / Incentivi anagrafe ANPR	3.668,18
Progressioni orizzontali	5.500,00
Progettazione / Funzioni tecniche	83.704,74
Liquidazione sentenze favorevoli per l'ente	6.681,66
Incentivo Entrate	19.840,30
Rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria	206,39
Altri istituti non compresi fra i precedenti	€ 11.860,00
<b>Welfare integrativo da contratto decentrato (Finanziato con fondi di bilancio)</b>	<b>€ 42.000,00</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>392.280,97</b>

<b>Sezione III - (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	
Risorse ancora da contrattare	-
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>

<b>Sezione IV - DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	456.400,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	392.280,97
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>848.680,97</b>

<b>ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	<b>175.706,28</b>
-------------------------------	-------------------

**TOTALE 1.024.387,25**

<b>Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>	
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato	

<b>Sezione VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE</b>	
Rispetto dei seguenti vincoli, di carattere generale:	

- 1) copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- 2) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, inteso, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza;
- 3) rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2024

4) l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 " (decorrenza dal 20/04/2020 ), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2024 , le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Verbania, 20 dicembre 2024

La Delegazione Trattante di parte Pubblica

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane  
dott. Domenico D'Apollito

A Sg H G AL E  
D J



**Modulo 3:**

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del FONDO ANNO 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2022.**

COSTITUZIONE DEL FONDO		Fondo 2024	Fondo 2023	Diff. 2024-2023	(per memoria) 2010
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>					
<b>RISORSE STABILI</b> Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018 ora art. 79 del CCNL 2019-2021	<b>Risorse storiche</b>				
	Unico importo consolidato anno 2003	435.767,42	435.767,42	-	435.767,42
	<b>Incrementi contrattuali</b>				
	CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 1	30.576,58	30.576,58	-	30.576,58
	CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 2	24.658,53	24.658,53	-	24.658,53
	CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 7	9.863,42	9.863,42	-	9.863,42
	CCNL 9.5.2006 art. 4, comma 1	24.601,02	24.601,02	-	24.601,02
	CCNL 11.4.2008 art. 8	31.709,04	31.709,04	-	31.709,04
	<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>				
	RIA personale cessato a decorrere dal 01.01.2003	123.915,61	122.708,30	1.207,31	65.088,24
	Rideterminazione Fondo per progressioni storiche (dich. Cong. 14 CCNL 02-05 e 1CCNL 08-09)	-	-	-	10.126,06
	art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A, CCNL 21/05/2018	15.558,40	15.558,40	-	
	art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	12.439,19	12.439,19	-	
	art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	15.210,00	15.210,00	-	
	art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	14.049,88	14.049,88	-	
	art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	22.595,00	17.380,77		
	+ Art. 33 D.L. n. 34/2019 - Quota parte destinata al personale	-	10.633,36		
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>		<b>760.944,09</b>	<b>765.155,91</b>	<b>1.207,31</b>	<b>632.390,31</b>
<b>- Fondo Elevate Qualificazioni</b>		<b>- 173.500,00</b>	<b>- 175.713,86</b>	<b>- 2.213,86</b>	
<b>TOTALE RISORSE FISSE al NETTO EQ</b>		<b>587.444,09</b>	<b>589.442,05</b>	<b>- 1.997,96</b>	
<b>Risorse variabili</b>					
ARTICOLO 67 C. 3 LETTERA I e C. 5 LETTERA B	<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010</b>				
	CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. k	-	-	-	
	Attivaz. nuovi servizi o riorgan (CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 5)	61.860,00	61.860,00	-	142.852,86
	CCNL 1.4.1999 art. 15, commi 2 e 4	-	-	-	23.477,89
ARTICOLO 67 C. 3 LETTERA C	<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010</b>				
	Incentivi entrate	19.840,30	-	19.840,30	
	Rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria	206,39	-	206,39	
	Incentivi per funzioni tecniche	83.704,74	61.033,94	22.670,80	
	Incentivi per sentenze favorevoli all'Ente	6.681,66	-	6.681,66	
	Compensi ISTAT e ANPR	3.668,18	7.230,32	- 3.562,14	
	art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	261,26	2.096,91	- 1.835,65	
ARTICOLO 68 C.1 CCNL 2016-2018	Economie Fondo anno precedente	1.014,16	33.822,57	- 32.808,41	
ARTICOLO 67 C. 3 LETTERA E	Risparmi sullo straordinario (CCNL 1.4.1999 art. 15, c. 1, lett. m) - art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022; - ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	101.757,20	96.024,90	5.732,30	56.331,18
	art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	10.932,15	10.932,15	-	
	Quota per EQ	2.206,28	2.206,28	-	
	art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	-	30.420,00	- 30.420,00	
	art. 79, comma 5, CCNL 16/11/2022	-	10.932,15	- 10.932,15	

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2024

Welfare integrativo da contratto decentrato (Finanziato con fondi di bilancio)	42.000,00			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>329.719,76</b>	<b>312.146,66</b>	<b>16.925,25</b>	<b>222.661,93</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione per decurtazione proporzionale personale cessato (art. 9, c.2 bis seconda parte L. 122/2010)	21.612,98	21.612,98	-	-
Decurtazioni art. 1 c. 236 L. n. 208/2015	46.869,90	47.498,24	- 628,34	
<b>TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>68.482,88</b>	<b>69.111,22</b>	<b>628,34</b>	<b>-</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	587.444,09	589.442,05	- 1.997,96	632.390,31
Risorse variabili	329.719,76	312.146,66	17.573,10	222.661,93
Decurtazioni	68.482,88	69.111,22	- 628,34	-
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014	-	-		
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>848.680,97</b>	<b>832.477,49</b>	<b>16.203,48</b>	<b>855.052,24</b>
+ Art. 33 D.L. n. 34/2019 - Quota parte destinata alle EQ	0	3.581,46		
ELEVATE QUALIFICAZIONI	175.706,28	177.920,14		
<b>TOTALE ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	<b>175.706,28</b>	<b>181.501,60</b>		
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE</b>	<b>1.024.387,25</b>	<b>1.013.979,09</b>		







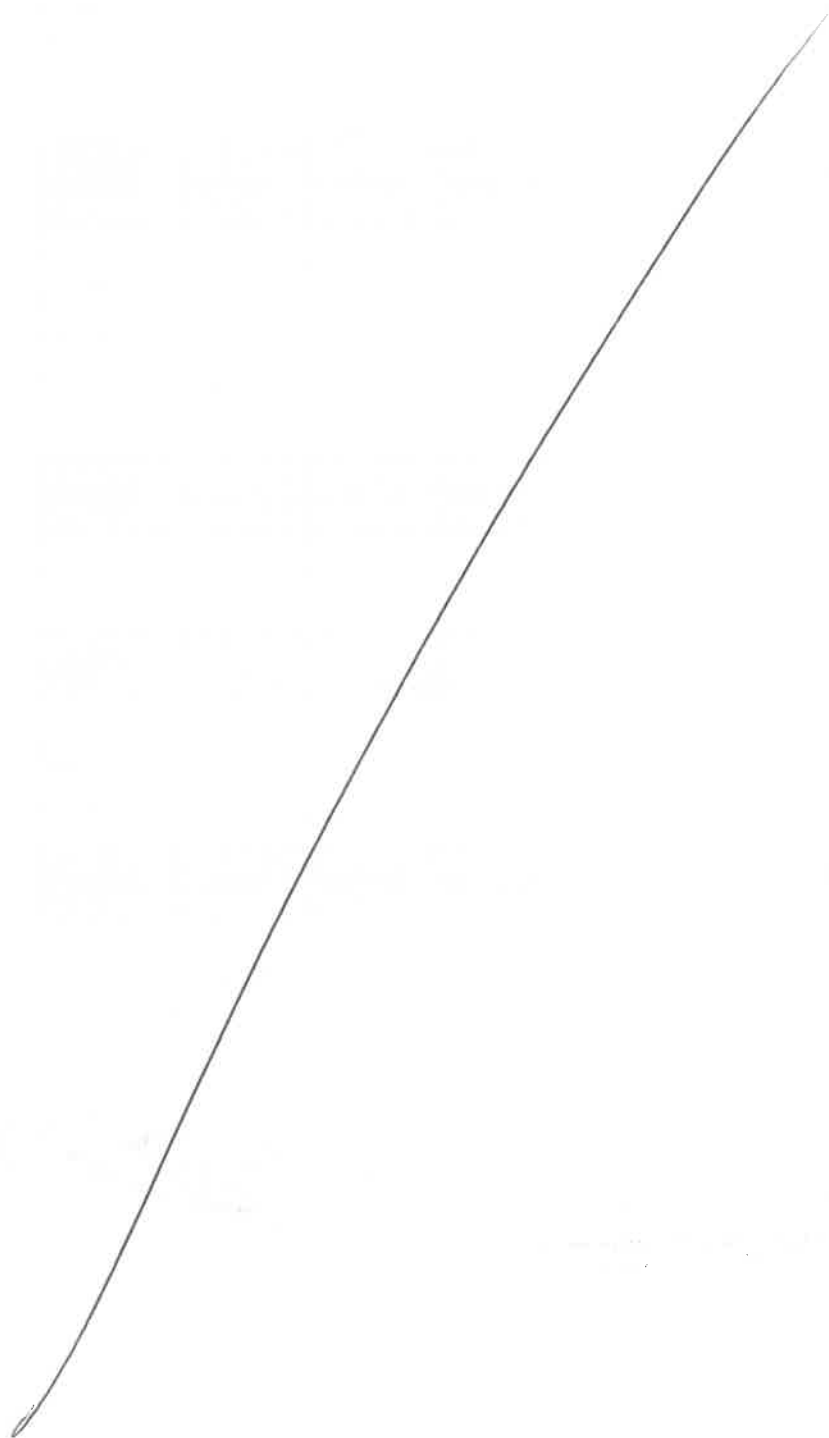


**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del FONDO ANNO 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2024</b>	<b>Fondo 2023</b>	<b>Diff. 2023-2022</b>	<b>(per memoria) 2010</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Indennità di comparto quota carico Fondo	88.000,00	86.697,93	1.302,07	104.768,65
Progressioni orizzontali storiche	356.000,00	368.750,55	- 12.750,55	268.371,30
Posizioni organizzative	175.706,28	170.524,62	5.181,66	210.099,13
Indennità di responsabilità / professionalità		-	-	2.400,00
Indennità di turno, rischio, disagio, condiz.lavoro ecc.		118.904,62	- 118.904,62	105.024,75
Produttività / performance collettiva	11.860,00	11.542,99	317,01	
Produttività / performance individuale	114.101,27	68.264,26	45.837,01	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	12.400,00	11.896,48	503,52	28.416,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>758.067,55</b>	<b>836.581,45</b>	<b>- 78.513,90</b>	<b>719.079,83</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni orizzontali	5.500,00		5.500,00	4.945,79
Posizioni organizzative	-		-	
Indennità di responsabilità/professionalità	33.250,00	29.319,79	3.930,21	28.315,81
Indennità di turno, rischio, disagio, condiz.lavoro ecc.	119.569,70		119.569,70	71.238,34
Produttività / performance collettiva	19.800,00	31.500,00	- 11.700,00	
Produttività / performance individuale	46.200,00	73.500,00	- 27.300,00	31.473,01
Altri istituti non compresi fra i precedenti	42.000,00	42.000,00	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>266.319,70</b>	<b>176.319,79</b>	<b>89.999,91</b>	<b>135.972,95</b>
<b>Destinazioni da regolare</b>				
Risorse ancora da contrattare	-	-	-	
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)				
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	758.067,55	836.581,45	- 78.513,90	719.079,83
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	266.319,70	176.319,79	89.999,91	135.972,95
Destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>1.024.387,25</b>	<b>1.012.901,24</b>	<b>11.486,01</b>	<b>855.052,78</b>

1.014,16 Economie totali  
63,69 Recupero di parte variabile e Brunetta  
1.013.979,09 Totale Fondo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, scattered across the lower half of the page.



## Modulo 4:

### **Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.**

#### **Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo delle risorse decentrate.

Nel corso dell'anno l'Ufficio Personale monitora la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal Fondo stesso. Il presidio dei limiti di spesa del Fondo viene effettuato in sede di programmazione, di gestione e di consuntivazione tramite verifiche extracontabili, sulla base dei dati che in ogni momento è possibile estrapolare dal sistema di contabilità del personale, integrato con il sistema di contabilità finanziaria dell'Ente.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondano alla somma da una parte delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra delle voci del Fondo.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2023 risulta rispettato in quanto non superiore al corrispondente importo del fondo dell'anno 2016.

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

In ossequio al disposto di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, l'autorizzazione alle spese relative alla contrattazione decentrata, con la distinta indicazione dei mezzi di copertura, è disposta con l'approvazione del Bilancio di previsione. La spesa derivante dal contratto collettivo decentrato integrativo anno 2024 trova copertura nei pertinenti stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 85 del 29 dicembre 2022 e s.m.i.

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Si prende atto che dall'1/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti locali non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01/01/2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, pertanto vengono stabilizzate le decurtazioni operate nel 2014. Nel 2015 l'ammontare della riduzione permanente pari ad € 21.612,98 coincide con quella operata nel 2014, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010 tenuto conto delle istruzioni operative fornite nella circolare 20/2015 della Ragioneria Generale in merito alla decurtazione permanente da applicare ai fondi della contrattazione integrativa (personale dirigente e non dirigente) a decorrere dall'anno 2015, come previsto dall'art. 1, comma 456, della Legge di stabilità 2014.

A decorrere dal 01/01/2016 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, come previsto dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016). L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, entrato in vigore il 22.07.2017, prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016** e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato. Tale disposizione è ancora in vigore per l'anno 2024.

Come già precisato l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" (decorrenza dal 20/04/2020), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2021, le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Si precisa che in sede di contrattazione decentrata 2024, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Verbania, 20 dicembre 2024

**SEGRETARIO GENERALE**  
La Delegazione del Sindaco e del Sindaco  
**Don. D'Apollito Domenico**

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane  
dott. Domenico D'Apollito

SECRETARIO GENERAL  
(Don. Laquillo Tormentosa)