

**COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA**

**Provincia di Livorno**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
alla proroga di un anno del contratto integrativo anni 2019-2021**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

A dicembre 2019 è stato approvato il contratto integrativo normativo per il triennio 2019-2021. Nella riunione in data 23.11.2022 fra la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali è stato deciso di prorogare di un anno la vigenza del contratto integrativo dal momento che nel mese di novembre 2022 è stato approvato il nuovo contratto nazionale di lavoro e quindi sulla base di quest'ultimo, nell'anno 2023 si procederà ad approvare il nuovo. La presente relazione illustrativa, quindi, viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze per la proroga di un anno del contratto integrativo 2019/2021.

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

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

Data di sottoscrizione		.....
Periodo temporale di vigenza		Anni 2019/2021 e 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Comunale, Presidente</li> <li>• Responsabile Area Finanziaria Tributaria, Componente</li> <li>• Responsabile Area Amministrativa, Componente</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CISL</li> <li>• CGIL</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CISL</li> <li>• CGIL</li> </ul>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Risorse e premialità</p> <p>b) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</p> <p>c) Progressione economica orizzontale</p> <p>d) Compensi relativi a prestazioni disagiate e particolari responsabilità</p> <p>e) Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge</p> <p>f) Premio efficienza</p> <p>g) Disposizioni per particolari tipi di lavoro</p>
dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 7/12/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</li> <li>○ L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</li> </ul>

	<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>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 21.12.2010 e successivamente integrato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 06.08.2013</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 06.05.2014 ed aggiornato ed integrato ogni anno</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;</li> <li>b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n.150/09;</li> <li>c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;</li> <li>d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;</li> <li>e) il nominativo ed il curriculum dell'Organismo di Valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;</li> <li>f) i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;</li> <li>g) le retribuzioni dei titolari di posizioni organizzative, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;</li> <li>h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;</li> <li>i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.</li> </ul>
<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>		
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

***1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)***

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1. Risorse e premialità (CCNL 01.04.1999, D.Lgs. n.150/09, D.Lgs. n.141/11)

2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (CCNL 01.04.1999, D.Lgs. n.150/09, D.Lgs. n.141/11)
  3. Progressione economica orizzontale (art.5 CCNL 01.04.1999, D.Lgs. n.150/09)
  4. Compensi relativi a prestazioni disagiate e particolari responsabilità (art.17 comma 2 lettera f, art. 36 e art.37 del CCNL 01.04.1999)
  5. Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art.15 comma 1 lettere d e k del CCNL 01.04.1999, art.16 comma 5 del D.L. n.98/11)
  6. Premio efficienza
  7. Disposizioni per particolari tipi di lavoro (art.1, art.3 e art.19 del CCNL 01.04.1999)
- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito:

- **INDENNITA':**

**INDENNITA': INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO**

- *descrizione: unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.*
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 10*
- *criteri di attribuzione: E' erogata al personale che svolge: a) Attività esposte a rischi= € 1,50 giornalieri – b) Attività inserenti il maneggio valori= euro 1,00 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 516,00 euro mensili; euro 1,10 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili; euro 1,60 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili; c) Attività disagiate particolari= indennità di € 4,00*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Indennizzare il rischio per condizioni particolari di lavoro del personale*

**INDENNITA': REPERIBILITA'**

- *descrizione: Reperibilità oraria per pronto intervento al di fuori del servizio ordinario*
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art.11*
- *criteri di attribuzione: E' erogata al personale per la copertura del servizio a chiamata per urgenze nelle ore non previste dall'orario di lavoro per manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Maggior efficienza del servizio*

**INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

- *descrizione: Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 0,00 per il 2019*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-quinques e 56 sexies CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 12 e 25*

- *criteri di attribuzione:* Le indennità sono attribuite dai Responsabili di Area con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni della assegnazione. **Per il Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)** le parti si riservano di determinare in sede di integrazione del presente CDI le specifiche indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018 riconosciuto al personale di categoria C e D non titolare di Posizione Organizzativa appartenente al Servizio di Polizia locale incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* Migliore efficienza dell'attività lavorativa

#### INDENNITA': ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione:* Compenso per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori. L'importo massimo del compenso è definito in € 350 annui lordi.
- *Importo massimo previsto nel fondo € 700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-quinques, comma 2 CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 13*
- *criteri di attribuzione:* E'erogata al personale dell'Ufficio Anagrafe – Stato Civile per le responsabilità della specifica attività
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* Migliore efficienza dell'ufficio per rapporti diretti con gli utenti

#### INDENNITA': COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- *descrizione:* compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g del CCNL)
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 14*
- *criteri di attribuzione:* a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat - b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 del D.Lgs n°50/2016 - c) Piani di razionalizzazione - d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n°449/1997
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* Erogazione ulteriori servizi

#### INDENNITA': PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- *descrizione:* compensi previsti dall'art.56 quinquies del nuovo CCNL
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 quinquies CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 24*
- *criteri di attribuzione:* L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. L'importo giornaliero è pari a €2,00
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* Miglioramento dei servizi esterni nel territorio

**- ALTRE DESTINAZIONI:**

**SPONSORIZZAZIONI**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi \_\_\_\_\_
- *Importo € 0 per l'anno 2019*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* \_\_\_\_\_
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* \_\_\_\_\_
- *criteri di remunerazione:* \_\_\_\_\_

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione del precedente.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

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 definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 21.12.2010, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

**Maggiorazione del premio individuale (Art.8 del CCID).** Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68, comma 2, lettera b del CCNL) attribuiti al personale valutato positivamente.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2019/2021, possono essere così riassunti:

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.

2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite (art.16, comma 3, del CCNL).

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, commi 7 e 8 del CCNL).

4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti,

comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell'ente.

5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:

- a) essere in servizio presso il Comune di Campo nell'Elba da almeno 3 (tre) anni;
- b) essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
- c) aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 40/60 secondo il sistema di valutazione in vigore negli ultimi tre anni;
- d) non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni.

7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato calcolato sulla base degli adeguamenti contrattuali dell'ultimo CCNL con determinazione dell'Area Finanziaria 58 del 12/12/2022, per un totale di Euro **143.307,75** in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

COSTITUZIONE E VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA		
DESCRIZIONE		2022
<b>art.1</b>	<b>Risorse stabili</b>	
	<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018-20)</b>	<b>131.491,00</b>
	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	2.912,00
	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;	2.268,11
	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;	0,00
	d) - di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001	0,00
a)	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. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	0,00
	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; - SOLO REGIONI	0,00
	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
b)	b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6;	2.957,50
c)	c) 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;	0,00
d)	d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	721,64
	1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>140.350,25</b>

#### Sezione I - Risorse stabili

La parte stabile quantificata risulta essere **€140.350,25**.

<b>art.2 Risorse variabili soggette al limite</b>		
a)	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
	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	0,00
	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
	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
	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
a)	f) - delle risorse di cui all'art.54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati- (quota parte del rimborso spese per ogni notificazione)	0,00
	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
	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;	0,00
	i) - di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).	0,00
	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
	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
b)	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	0,00
c)	c) 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 sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;	0,00
d)	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;	0,00
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	0,00
	<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
art.3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.	0,00
	Art. 67 comma 2 Lett. C CCNL 21.5.2018 - Incentivi funzioni tecniche	0,00
	UNA TANTUM COME DA PARTE B RISORSE STABILI - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6; - SOLO ANNO 2022 COME RESIDUO 2021 NON LIQUIDATO PER AVVENUTA APPROVAZIONE DEL CCNL NEL 2022	2.957,50
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00
	<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	<b>2.957,50</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>2.957,50</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili soggette al limite, che alimentano il fondo per l'anno 2022, non possono essere attivate nell'anno per il rispetto dei limiti dell'anno precedente 2018, risultano pertanto pari a €0,00 e perché nell'anno 2022 il valore dell'ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SUL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 di cui all'articolo 33, comma 2, del DI 34/2019 sui limiti al fondo delle risorse decentrate risulta negativo come da prospetto.

## Sezione III Risorse variabili non soggette al limite.

In questa sezione sono indicate le somme destinate alla contrattazione integrativa che però non sono soggette ai limiti di spesa indicati dalla normativa vigente. E' presente la somma di €2.957,50 come risorsa variabile non soggetta al limite una tantum obbligatoria di cui al comma 5 art.79 dello stesso CCNL derivante dalla decorrenza anticipata dal 1.1.2021 e quindi relativa all'annualità 2021;

## COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA - (Livorno)

<b>ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SUL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018</b>			<b>2022</b>						
LIMITE DI CUI all'articolo 33, comma 2, del DI 34/2019 sui limiti al fondo delle risorse decentrate									
	FONDO	PEO	TOTALE						
	131.491,00	47.965,72	<b>179.456,72</b>						
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">DIPENDENTI AL 31.12 2018</td></tr> <tr><td style="text-align: center;"><b>33,33</b></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">DIPENDENTI 2022</td></tr> <tr><td style="text-align: center;"><b>32,17</b></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">DIFFERENZA</td></tr> <tr><td style="text-align: center;"><b>-1,17</b></td></tr> </table>	DIPENDENTI AL 31.12 2018	<b>33,33</b>	DIPENDENTI 2022	<b>32,17</b>	DIFFERENZA	<b>-1,17</b>	<b>Valore TOTALE</b>  Valore medio Fondo  Valore medio P.O.	Valore pro-capite Fondo  <b>5.383,70</b>  3.944,73  1.438,97	
DIPENDENTI AL 31.12 2018									
<b>33,33</b>									
DIPENDENTI 2022									
<b>32,17</b>									
DIFFERENZA									
<b>-1,17</b>									
<b>ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SUL 2018</b>									
		<b>Adeguamento TOTALE</b>	-						
		Adeguamento Fondo	-						
		Adeguamento P.O.	-						
	FONDO	PEO	TOTALE						
	131.491,00	47.965,72	<b>179.456,72</b>						
		<b>LIMITE</b>	<b>2022</b>						
			<b>Totale</b>						
		173.175,73	<b>179.456,72</b>						

### Fondo posizione Organizzative.

Il fondo per il riconoscimento dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative è di €.60.000,00.

### Fondo degli Straordinari.

Il fondo per gli straordinari è di €.5.102,78.

### Fondo del Segretario Comunale.

Il fondo del Segretario Comunale è di €.11.385,90.

### Sezione III - Decurtazioni del fondo

Per il 2022 non sono presenti decurtazioni del fondo.

### Sezione IV- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

#### Sezione V- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione :

	2022
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>140.350,25</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>2.957,50</b>
<b>FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>60.000,00</b>
<b>STRAORDINARI</b>	<b>5.102,78</b>
<b>FONDO SEGRETARIO (posizione-mag. Posizione-galleggiamento)</b>	<b>11.385,90</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>219.796,43</b>
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 31/12/2016, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	-2.912,00
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;	-2.268,11
b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/8/2021, si applica quanto previsto al comma 6;	-2.957,50
d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	-721,64
Differenze e spazio fra Posizione Organizzative 2016 e quelle annuali attuali - Già finanziate nel 2019 con riduzione capacità assunzionali (GM n.149 del 16/7/2019 )	-12.034,28
Differenze su contratto Segretario calcolate a seguito nuovo contratto pagato nel 2021	-802,28
Risorse variabili NON soggette al limite	-2.957,50
<b>TOTALI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>-24.653,31</b>
<b>TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>195.143,12</b>
<b>LIMITE (ricalcolato sulla base del personale in servizio) + straordinari+ Segretario</b>	<b>200.788,50</b>
<b>Differenza</b>	<b>-5.645,38</b>
<b>Rispetto SI/NO</b>	<b>SI</b>

### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## *Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni indicate come **Voci spesa fisse** nella tabella seguente "Ripartizione Fondo".

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni di alcune delle risorse denominate **ALTRE VOCI SPESA** nella tabella seguente "Ripartizione Fondo".

Le somme suddette costituiscono tutti gli istituti fissi e variabili ricorrenti che sono tutti finanziati con la parte stabile del fondo (per il 2022 non è prevista l'attivazione della parte variabile soggetta al limite) e destinati anche dalla contrattazione decentrata.

### Sezione III - Destinazione ancora da regolare

La voce presuntivamente rimanente da regolare in sede previsionale per il 2022 è pari a € 25.940,41, tuttavia sarà quantificata definitivamente a fine anno nell'ambito dei calcoli consuntivi di utilizzo effettivo delle risorse per gli istituti contrattuali già previsti. A tale importo sarà sottratto il risparmio per il recupero somme per malattia dei dipendenti ai sensi del D.l. 112/2008. La somma così definita, in base agli accordi tra la delegazione di parte pubblica e quella sindacale, viene destinata al riconoscimento di specifiche responsabilità per €5.000,00 e della produttività individuale (riunione del 2/12/2022). Nel 2022 sono state effettuate progressioni economiche.

Tabella

<b>Ripartizione Fondo</b>	
<b>FONDO COMPLESSIVO</b>	<b>2022</b>
CARATTERISTICA DELLE RISORSE	Totale
stabili	140.350,25
variabili	2.957,50
<b>Totale complessivo</b>	<b>143.307,75</b>
<b>Voci spesa fisse</b>	
Progressione Orizzontale già in pagamento	66.313,65
Eventuali nuove progressioni orizzontali	-
Indennità di comparto carico fondo	18.194,29
<b>Totale voci fisse</b>	<b>84.507,94</b>
<b>Verifica compatibilità di spesa - art. 33, c.5 e art. 34, c.1</b>	<b>OK</b>
<b>ALTRE VOCI SPESA</b>	
Indennità di Rischio	3.237,00
Specifiche Responsabilità	5.000,00
Indennità Turno	19.640,00
Altri istituti	
Indennità Reperibilità	8.456,00
Condizioni Lavoro - Maneggio Valori	734,40
Ulteriori specifiche Responsabilità	600,00
Indennità posizione organizzativa e risultato (nei soli Enti con dirigenza)	
Altra voce (Ind. Coordinamento)	-
Condizioni Lavoro - attività disagiate particolari	192,00
<b>Totale voci spesa</b>	<b>37.859,40</b>
Art.67 c.2 Lett.c CCNL 2018 (Progettazioni int.)	-
<b>DETRAZIONE RECUPERO MALATTIE</b>	<b>0,00</b>
<b>Restano a disposizione per produttività generale</b>	<b>20.940,41</b>

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	<b>€.84.507,94</b>
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	<b>€.37.859,40</b>
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	<b>€.20.940,41</b>
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)</b>	<b>€.143.307,75</b>

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 84.507,94 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 140.350,25. Per l'anno 2022 all'interno del fondo è presente anche la somma di €2.957,50 come risorsa variabile non soggetta al limite una tantum obbligatoria di cui al comma 5 art.79 dello stesso CCNL derivante dalla decorrenza anticipata dal 1.1.2021 e quindi relativa all'annualità 2021. Il fondo complessivamente 2022 è definito in **€.143.307,75**

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.239 del 21.12.2010, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede a regime nuove progressioni economiche annuali percentualmente rispetto alla dotazione del personale e pertanto quando realizzate è rispettato il principio di selettività.

## MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato degli anni precedenti

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per contrattazione integrativa sottoposta a certificazione:

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Destinazione risorse contrattazione Integrativa

DESCRIZIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Consuntiva	Previsionale								
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	18.770	17.865	17.175	18.257,49	18.034,59	15.922,74	19.005,82	17.590,94	17.007,59	18.194,29
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	51.528	51.218	50.682	48.007,87	52.723,05	52.398,48	53.811,94	50.093,88	45.542,57	60.313,65
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PROFESSIONALITÀ	1.941	1.722	900	600,00	600,00	600,00	1.107,92	1.170,25	8.100,59	5.734,40
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	10.054	18.248	20.081	18.620,50	17.614,68	16.807,16	23.616,59	23.830,13	21.104,09	32.125,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE	-	-	-	-	-	5.181,55	-	-	8.866,05	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE PREVISTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ/ PERFORMANCE COLLETTIVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ/ PERFORMANCE INDIVIDUALE	41.194	43.289	43.629	40.010,19	44.023,00	42.700,17	40.053,50	43.814,53	38.708,47	50.240
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	6.530	5.894	3.001	-	-	-	5.438,23	-	1.055,05	-
Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento	138.716	138.036	138.067	131.165,32	130.997,08	132.578,08	141.924,00	136.474,74	137.634,34	143.307,34
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-08 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RECUPERO SOMME RISPARMIO MALATTIA	678	520	278	325,68	485,82	436,93	183	198	82	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	138.716,28	138.036,00	138.067,30	131.165,32	130.997,08	132.578,08	141.924,00	136.474,74	137.634,34	143.307,34

Verifica copertura complessiva utilizzi

-	0,01	-	-	-	-	-	-	-	-	0
---	------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

53.668,90	80.152,11	53.137,41	66.586,64	62.732,49	69.520,32	69.642,49	69.020,29	64.191,91	65.842,31
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Descrizione/Aree	Capitoli su cui sono imputate le progressioni economiche
OO.EE	101010101000
SEGRETERIA	101020101000
RAGIONERIA	101030101000
TRIBUTI	101040101000
TECNICO	101060101000
ANAGRAFE	101070101000
VIGILANZA	103010101000
SCUOLA	104050101000
COMMERCIO	111050101000

Descrizione/Aree	Capitoli su cui è stanziato il Fondo di Comparto
Fondo Rimaneza	101080110000 - Fondo

**Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)**

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

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2022, rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione, sia per quanto riguarda gli emolumenti lordi, sia per le somme per oneri riflessi ed IRAP.

La previsione di spesa delle progressioni orizzontali trova copertura nei capitoli specifici di spesa delle rispettive funzioni come parte stipendiale fissa, gli stessi indicati nella precedente sezione 4 e nei corrispondenti capitoli per Oneri Previdenziali e IRAP, mentre la restante parte del fondo è stanziata in Bilancio come segue:

Capitolo 1010801100 per €.90.000,00 – Fondo di Comparto

Capitolo 1010801120 per €.22.000,00 – Oneri riflessi sul Fondo di Comparto

Capitolo 1010807120 per €. 8.000,00 – IRAP sul Fondo di comparto

Le voci di spesa relative al fondo in esame sono garantite da voci di entrata corrente del bilancio dell'Ente.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA**



*D.ssa Sandra LANDI*  
*Sandra Landi*

**IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA TRIBUTARIA**

*Dr. Stefano SERVIDEL*  
*Stefano Servidel*

