



PROVINCIA DI VERCELLI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE :

⇒ UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE - ANNO 2023

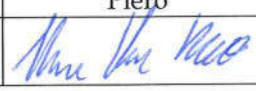
Il giorno 28 (ventotto) del mese di dicembre dell'anno 2023 (DUEMILAVENTITRE) ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 del personale non dirigente della Provincia di Vercelli, tra :

- la delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 79 in data 02-12-2022, composta dai signori :

PAVIA Fausto	Presidente Segretario Generale	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente	
ACERBO Marco	Dirigente Tecnico	

della Provincia di Vercelli

- la R.S.U. composta dai Sigg.:

MANTOVANI Rachele	BURRONE Mario Piero	CASALE Nadia	
			

componenti della RSU,

- la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine	

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: UIL/FPL - CISL FP - CGIL/FP

Al termine dell'incontro le parti, richiamati :

- l'art. 8 - comma 1 e 8 - del CCNL 216-11-2022 che, rispettivamente, prevedono : "1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale. [...]
8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi. ";

- le disposizioni di cui al CCDI 2017 sottoscritto in data 22-12-2017 e dell'appendice integrativa al CCDI 2017 sottoscritta in data 19-06-2018;
- le disposizioni di cui al CCDI 2018 sottoscritto in data 15-05-2019;
- le disposizioni di cui al CCI 2019 sottoscritto in data 19-05-2020 e alla successiva appendice in data 13-07-2020;
- le disposizioni di cui al CCI triennale - parte giuridica 2020-2022 sottoscritto in data 21-12-2020;
- le disposizioni di cui al CCI sottoscritto in data 26-05-2021 e quelle di cui alla successiva appendice in data 18-06-2021;
- le disposizioni di cui al CCNL 16-11-2022 per quanto applicabili;
- le disposizioni di cui al CCI triennale - parte giuridica 2023-2025 sottoscritto in data 20-10-2023;
- l'autorizzazione definitiva rilasciata con Decreto Presidenziale n. 127 del 21-12-2023;

sottoscrivono

in ottemperanza ai dispositivi di cui all'articolo 7 e 8 del CCNL 21-05-2018 - il seguente contratto collettivo integrativo, sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, relativa al personale dipendente dall'Amministrazione provinciale di Vercelli, esclusa la dirigenza :

ARTICOLO 1

FONDO RISORSE DECENTRATE.

1. Le risorse complessive vengono quantificate, in ottemperanza ai dispositivi di cui all'art. 79 del CCNL 16-11-2022, utilizzando i valori di riferimento di cui all'allegato prospetto 1.
2. Le risorse di cui al menzionato prospetto - tenuto conto della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 19-12-2017 in ordine alle risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 - costituiscono la base economica per la conformazione del "Fondo" di cui all'art. 67 del CCNL 21-05-2018.
3. Esso risulta costituito :

RISORSE STABILI

da un unico importo consolidato - ai sensi di cui all'art. 67 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 - di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 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 del 22.1.2004 pari a € 646.873,40.

Nell'importo consolidato di cui sopra risulta ricompreso, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" (vedasi parere ARAN CFL 21 in data 31-10-2018). Tale importo resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi salvo maggiori utilizzi¹ determinatesi in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 - comma 4 - lettera "u" del CCNL 21-05-2018.

Tuttavia, le menzionate risorse devono essere depurate o decrementate di quelle che - ai sensi dell'art. 67 - comma 1 - lettera "a" del CCNL 21-05-2018 - secondo periodo - l'Ente ha destinato (€ 115.958,00), nel medesimo anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.)

Nel corso dell'anno 2023, tuttavia, tali destinazioni, in ottemperanza alle disposizioni di cui:

- al Regolamento - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - allegato al decreto Presidenziale n. 99 del 22-12-2020;
- al decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduatorie delle aree delle posizioni organizzative / alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
- del verbale del Nucleo di Valutazione n. 3 in data 05-05-2021 - con il quale, di concerto con i Dirigenti e sulla base delle schede di cui al decreto n. 41/2021 - si è provveduto ad effettuare la graduatoria delle istituite posizioni organizzative;
- al decreto Presidenziale n. 41 del 10-05-2021 con il quale si è disposto : " 1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e sia comunicato all'Ufficio Personale; 4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

¹

Corte Conti Liguria - Deliberazione n. 56/2019/PAR : " Il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato sono strettamente collegati secondo un sistema di "vasi comunicanti", in quanto l'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro. L'art 15 co 7, infatti, precisa che, in caso di riduzione delle risorse destinate dagli enti locali alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate. Nel caso opposto, spetta alla contrattazione l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art 23 co 2 D.lgs 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art 67 CCNL (art 7 co 4 lett. u CCNL; cfr., sul punto, Sezione controllo Lombardia delibera n. 200/2018/PAR cit., Sezione controllo Puglia n. 27/PAR/2019)."



sono state sovra utilizzate e, pertanto, quantificate, in € 118.752,88, con effetti detrimenti rispetto alla costituzione del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16-11-2022.

Infine – con determinazione dirigenziale n. 908 del 06-12-2018 - si è stabilito : " 1. di procedere - per l'anno 2018 - alla quantificazione delle riduzioni (€ 4.498,24) da apportare " proporzionalmente alla permanenza in servizio " (dal 1-11-2018 al 31.12.2018) al fondo risorse decentrate del personale della categorie – in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 67 – comma 2 – lettera "e" del CCNL 21-05-2018 con modalità simili a quelle previste dall'art. 1 - comma 96 – lettera "a" della Legge n. 56/2014 e dell'art. 12 – comma 5 – della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015 – secondo i valori di dettaglio di cui all'allegato sub "A";

2) di procedere - per l'anno 2019 - alla quantificazione delle riduzioni " definitive" (€ 27.880,41) da apportare al fondo risorse decentrate del personale della categorie – in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 67 – comma 2 – lettera "e" del CCNL 21-05-2018 con modalità simili a quelle previste dall'art. 1 - comma 96 – lettera "a" della Legge n. 56/2014 e dell'art. 12 – comma 5 – della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015, secondo i valori di dettaglio di cui all'allegato sub "A";

Di tal che l'importo provvisorio delle risorse stabili ammonta a € 500.240,11, così come stabilito con determinazione n. 1145 in data 24-11-2023.

4. L'importo di cui sopra è stabilmente incrementato:

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 (€ 14.809,60);

b) da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 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 (€ 14.072,08);

c) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2019, 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) per un importo pari € 956,02;

c1) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2020 , 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) per un importo pari € 3.010,93;

c2) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2021 , 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) per un importo pari a € 14.765,53;

c3) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2022 , 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) per un importo pari a € 1.965,34;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ;

e) degli importi necessari (€ 124.944,78) a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nel l'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, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.

Sul punto si precisa che :

▪ con Decreto Presidenziale n. 77 del 09-12-2019 si è stabilito : "di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo : " 1. il Fondo risorse decentrate del personale delle categorie della Provincia di Vercelli venga rideterminato "in aumento", per gli anni 2019 e seguenti, attraverso la contabilizzazione in entrata ed in uscita di tutte le somme oggetto di rimborso da parte della Regione Piemonte, ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge Regionale n. 23/2015 e successive determinazioni attuative, per una somma complessiva di Euro 71.371,41, senza tener conto di quanto stabilito con proprio precedente decreto n. 59 in data 25 ottobre 2019; 2. di demandare alla Direzione Personale l'attuazione del presente decreto e l'adozione dei conseguenti impegni di spesa acquisendo un parere della Corte dei Conti in merito alla verifica della sussistenza delle condizioni di ammissibilità.;"

▪ con Decreto Presidenziale n. 100 del 22-12-2020 si è stabilito : "di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo : 1 il Fondo risorse decentrate del personale delle categorie della Provincia di Vercelli venga rideterminato "in aumento", per gli anni 2020 e seguenti, attraverso la contabilizzazione in entrata di tutte le



somme oggetto di rimborso da parte della Regione Piemonte, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 - comma 4 - della Legge Regionale n. 23/2015 e successive determinazioni attuative, per una somma complessiva di Euro 19.034,41;

Si ricorda - con riferimento al Decreto ultimo citato - che con nota prot. 0003319 del 10-02-2020 si era provveduto a richiedere, tramite il CAL, un parere alla Sezione regionale della Corte dei conti.

In proposito la Corte stessa - con deliberazione n. 33/2020 del 10-04-2020 - ha precisato che : [...] In tale occasione, la Sezione, conformandosi all'avviso giurisprudenziale consolidato (v., ex multis, Sez. Lombardia delibera n. 281/2018/PAR), ha ritenuto, in primo luogo, come il principio della neutralità delle spese di personale, sostenute dalle province per le funzioni delegate, discenda dalla natura non fondamentale delle funzioni delegate.

In forza del principio di sussidiarietà nelle materie c.d. delegate, nell'ambito delle quali le Regioni non esercitano direttamente le funzioni amministrative ma, indirettamente, attraverso gli enti cui con legge tale potere è conferito, "...sussiste l'obbligo da parte del delegante di assicurare risorse finanziarie, umane e strumentali affinché il delegato sia in grado di svolgere i compiti assegnati nel rispetto del principio del buon andamento di cui all'art. 97 della Costituzione" (cfr. ex multis, Corte costituzionale n. 10/2016, n. 272/2015, n.188/2015, n. 1/2014).

"Diversamente, in assenza di adeguate risorse verrebbe lesa l'autonomia finanziaria degli enti che esercitano funzioni delegate compromettendo non solo lo svolgimento di queste ultime ma anche di quelle fondamentali. Infatti l'ente delegato si troverebbe a dover svolgere più funzioni, alcune delle quali non di propria diretta competenza, impiegando le risorse proprie che dovrebbero essere finalizzate esclusivamente allo svolgimento dei compiti istituzionali fondamentali".

Secondo la Sezione, "... non vi è chi non veda come non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incida sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014" (v., delibera n. 72/2019/PAR, cit.).

In secondo luogo, corrobora la tesi della neutralità per il bilancio provinciale della spesa per il personale addetto alle funzioni delegate proprio la formulazione dell'art. 1 comma 421 della legge n. 190/2014, la quale, nell'imporre alle province la rideterminazione della dotazione organica tenendo conto esclusivamente delle funzioni fondamentali, ha stabilito che l'organico degli enti di area vasta comprenda solo il personale assegnato alle funzioni fondamentali e non anche quello impiegato per lo svolgimento di funzioni assorbite dalla Regione e delegate agli enti provinciali.

Con le precisazioni sopra riportate, la Sezione ritiene, altresì, di richiamare, in funzione del rispetto del plafond imposto comunque dalla Legge, rectius, delle previsioni di cui alla norma di contenimento della finanza pubblica introdotte con Legge n. 205 del 2017 ed ss.mm.ii., quanto statuito con propria Delibera n. 182/2019. [...]

Nelle risorse di cui alla presente lettera "e" (€ 124.944,78) risultano, pertanto, ricomprese :

- sia le somme (€ 93.825,70) da rimborsare dalla Regione Piemonte in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015 ("In attuazione dell' articolo 5 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali) convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 e al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni oggetto di riordino, la Regione, nell'ambito dell'accordo quadro di cui al comma 2, individua entro il 15 novembre 2015 il contingente numerico del personale che svolge le funzioni di polizia amministrativa locale connesse a tali funzioni e ne quantifica la spesa a carico dell'ente.. ") e della deliberazione della Giunta Regionale Piemonte del 16 novembre 2015, n. 1-2405 - punto 2.2 - comma 4 - : "[...] il personale che svolge le funzioni di polizia amministrativa locale, connesse alle funzioni oggetto di riordino, dotato di qualifica di agente/ufficiale di PG e/o di PS (ivi compresi i funzionari addetti ai Servizi Antisofisticazioni Vinicole - SAV) di cui all'articolo 5 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitari o nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali) il cui contingente numerico è definito in un numero massimo di 143 unità, è individuato in appositi elenchi nominativi allegati agli accordi di cui all'art. 10, comma 6, ai fini dell'avvalimento dell'attività degli stessi da parte della Regione per le funzioni ad essa riallocate o da parte delle Province per le funzioni confermate o delegate, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni stesse; nei singoli accordi è quantificata la relativa spesa a carico della Regione, che complessivamente viene determinata con il presente accordo quadro nell'importo massimo di euro 5.840.000. [...]" ;

- sia le risorse (€ 5.614,48) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 33-6139 in data 15-12-2017 con la quale è stata disposta l' Approvazione della revisione dello schema tipo di convenzione di cui alla D.G.R. n. 61-2671 del 21.12.2015 per l'utilizzo di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana - ai sensi dell'art. 12 comma 4 della legge regionale n. 23/2015 " - che all'art. 32 prevede : " Servizio di reperibilità per la protezione civile. Il servizio di reperibilità viene garantito dai dipendenti addetti alla funzione e, nelle more della riorganizzazione dell'area di reperibilità, dai dipendenti addetti ad altre funzioni che svolgevano già tale servizio, secondo le modalità in uso in ogni provincia o Città metropolitana con oneri a carico della regione. " ;



• sia le risorse (€ 25.504,60) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale Piemonte 23 dicembre 2015, n. 1-2692 (REGIONE PIEMONTE BU52 del 31/12/2015) con la quale è stato approvato - e poi sottoscritto dai rappresentanti legali degli Enti coinvolti - l'accordo quadro in materia di " Quantificazione e ripartizione delle risorse per il concorso alle spese per il personale adibito alle funzioni in materia di ambiente e di polizia amministrativa locale " - all'art. 6 prevede : " In merito al concorso alle spese per il personale provinciale adibito alle funzioni fondamentali in materia di ambiente, la Regione Piemonte si fa carico di una quota pari al 40% della spesa massima teorica - pari a euro 4.950.000- riferita alla retribuzione complessiva di 302 dipendenti addetti a tali funzioni, in organico alle Province e alla Città Metropolitana di Torino al 1/1/2016. La ripartizione di tale concorso alle spese avviene sulla base di successivi e specifici accordi. La spesa complessiva relativa al personale addetto alle funzioni di polizia amministrativa locale, appartenente all'organico separato di ciascuna Provincia e della Città Metropolitana di Torino, è a carico della Regione Piemonte in virtù dell'identificazione di n. 145 soggetti, di cui 11 pensionandi nel corso dell'anno 2016. La spesa complessiva risulta comunque non superiore a euro 5.840.000, come già indicato nell'accordo quadro adottato dalla Giunta Regionale del Piemonte con DGR n. 1-2405 del 16 novembre 2015.

Tale spesa massima presunta viene suddivisa sulla base delle dotazioni organiche individuate dalle Province e dalla Città Metropolitana di Torino sia in sede di mappatura, sia nei successivi incontri finalizzati alla validazione degli elenchi nominativi, ed è riferita al personale addetto alle funzioni di polizia locale dotato di qualifica di PG e/o PS al 1/1/2016.";

f) dall'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;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;

h) dall'importo (€ 9.717,50) di cui all'art. 79 - comma 1 - lettera "b" del CCNL 16-11-2022 : "1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: [...] 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 5;

i) di 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;

j) dall'importo (€ 13.204,10) pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 16-11-2022 - 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.

k) dall'importo (€ 33.483,02) previsto dall'art. 79, comma 1-bis del CCNL 16-11-2022 : "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 e tra D3 e D1. 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 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.";

per un importo complessivo pari a 731.169,01 , così come stabilito con determinazione n. 1145 in data 24-11-2023.

RISORSE VARIABILI

Il Fondo per l'anno 2023 continua ad essere alimentato, con importi variabili, di anno in anno, in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 79 - comma 2 - lettera "a", del CCNL 16-11-2022, e precisamente con le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018:

- a) 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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) con le quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) con le 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 o contrattuali;

SETTORE AFFARI GENERALI - ECONOMICO - FINANZIARIOUFFICIO LEGALE (art. 27 del CCNL 14-09-2000). Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (deliberazione n. 51 del 31-05-2016) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. Per l'anno 2018 gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.C.N.L. 14-09-2000), sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di settore - in un importo pari a € 2.786,66;

SETTORE LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA (ex Art. 15 - comma 1 - lettera "k" del CCNL 01-04-1999) . - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (" Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione"), precisando che quest'ultimo esplica efficacia fino al 20/04/2016, data di entrata in vigore del D.lgs n. 50/2016 - allegati - quali parti integranti e sostanziali - al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018 - per un importo pari a € 159.785,88;

In merito si rappresenta che con nota prot. n. 32477 in data 08-11-2023 è stato rivolto apposito quesito all'ARAN per conoscere se in presenza di continue variazioni delle risorse variabili del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16-11-2022 derivanti dalla periodica liquidazione dei compensi relativi agli incentivi per funzioni tecniche (D.lgs. 50/2016 o D.lgs. 36/2023) sia possibile limitare il pagamento degli incentivi a tutto il mese di ottobre per non avere più variazioni o inserire nella costituzione del fondo somme presumibili. In attesa del richiesto parere è stato, tuttavia, chiesta al Settore competente la sommaria quantificazione delle risorse inerenti gli incentivi funzioni tecniche 2023. In data 09-11-2023 il Dirigente di riferimento ha così risposto ; " [...] il valore indicativo previsionale del Fondo Funzioni Tecniche calcolato sull'anno 2023 a valere sul Settore Lavori (Interventi Edilizia e Viabilità) risulta essere il seguente: Totale Fondo Funzioni Tecniche: € 199.732,35, così ripartito.....

- Quota 80% da distribuire ai dipendenti coinvolti: 159.785,88

- Quota 20% innovazione: € 38.499,27.

d) dagli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA (€ 899,10), 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;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; (Messi notificatori);

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;

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;

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.

Il Fondo per l'anno 2023 continua ad essere alimentato, altresì, con importi variabili, di anno in anno, in osservanza alle disposizioni di cui al CCNL 16-11-2022 :

art. 79 – comma 2 :

- **lettera "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) per un importo pari a € 44.896,18 - di cui al Decreto Presidenziale n. 60 del 23-05-2023;
- **lettera c)** : dalle 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 di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; 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;
- **lettera "d"** con i risparmi accertati a consuntivo nel corso dell'anno 2022 derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; (€ 9.032,30);

art. 79 – comma 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. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.) per un importo pari a € 7.481,96 di cui al Decreto Presidenziale n. 59 del 23-05-2023 in ragione dello 0,22% del monte salari 2018 (3.400.889,82)

art. 80 – comma 1 :

- ultimo periodo : " (Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.) Esse si riferiscono a :
 1. economie derivanti da accantonamenti del precedente esercizio 2022 per € 9.264,68;
 2. economie derivanti da minori somme erogate (€ 7.915,19) nel corso del 2022 per :
 - ✓ indennità di reperibilità VIABILITA' per € 3.403,01;
 - ✓ indennità di reperibilità PROTEZIONE CIVILE per € 385,52;
 - ✓ indennità di turno - rischio - maneggio valori e reperibilità per € 2.889,58;
 - ✓ indennità di comparto per € 1.237,08;

per un importo pari a € 219.813,34 - di cui ai Decreti Presidenziali n. 59 del 23-05-2023 - n. 60 del 23-05-2023 - e alla determinazione del Dirigente del Settore AA.GG- economico finanziario - Area Personale e Organizzazione n. 1145 del 24-11-2023.

Si richiamano, tuttavia, sempre con riferimento alla quantificazione complessiva del Fondo, le disposizioni di cui :

- all'art. 23 – commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede : 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile. ";

Con riferimento, poi, alle voci del trattamento economico da includere o escludere nel computo delle limitazioni di cui all'art. 23 - comma 2 - del D.Lgs. n. 75/2017, si rappresenta quanto segue:

Voci di alimentazione dei fondi delle risorse decentrate di parte stabile:

ESCLUSI: Articolo 79 - comma 6 - del CCNL 16-11-2022: "6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge;

Incrementi del fondo derivanti dal RIMBORSO operato dalla Regione per funzioni delegate (art. 67, comma 2, lettere e) del CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - (Corte dei Conti, Sezione Regionale Piemonte n. 33/2020 "... non vi è chi non veda come non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incida sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014" (v., delibera n. 72/2019/PAR, cit.)."

Incrementi del fondo derivanti dalla contrattazione nazionale compresi nei tetti di finanza pubblica (art. 67, comma 2, lettere a) e b), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG 10, successivamente confermato dall'articolo 11, comma 1, lettera a), del d.l. 135/2018)."

Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito ... a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza" (art. 67, comma 2, lettera e), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 48/2013/SRCPIE/PAR. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia - Romagna, deliberazione n. 231/2014/PAR.

Incremento della dotazione organica in base a specifiche norme di legge che derogano al normale regime di turn-over (art. 67, comma 2, lettera h), CCNL 21 maggio 2018), come le stabilizzazioni del personale precario (art. 20 del d.lgs. 75/2017).

ESCLUSO - Articolo 11, comma 1, lettera b), e comma 2 del d.l. 135/2018.

ESCLUSI: Dichiarazione Congiunta n. 5, del CCNL 21/08/2018 ai sensi della quale: "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettere a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti"

ESCLUSI: D.L. n. 135/2018 (convertito con L. n. 12/2019), all'art. 11 stabilisce che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, non sarà operante per gli "incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo D.Lgs. n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico";

Voci di alimentazione dei fondi delle risorse decentrate di parte variabile

ESCLUSI: Articolo 79 - comma 6 - del CCNL 16-11-2022: "6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge;

Proventi da sponsorizzazioni (a rt. 43, comma 1, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018).

INCLUSI - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Risorse conto terzi individuale e collettivo (art. 43, comma 3, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSE** (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali (art. 43, comma 4, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018). **INCLUSI** (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 291/2011/PAR).

Risparmi per piani di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5, d.l. 98/2011 - art. 67, comma 3, lettera b), CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSI** - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 34/SEZAUT/2016/QMIG - Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Proventi da recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), d.lgs. 446/1997 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). **INCLUSI** - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11). Essendo decorsi più di cinque anni dalla scomparsa del tributo non possono essere fatti nuovi accertamenti ma resta ancora la possibilità di incassare somme a seguito di accertamenti tempestivamente notificati.

Proventi da recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 145/2018 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018) **ESCLUSO** - (art. 1, comma 1091, legge 145/2018)

Compenso avvocatura per sentenze favorevoli con rimborso della controparte (art. 27 CCNL 14 settembre 2000 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSO** - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11 - Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Incentivo fondo progettazione ed innovazione (art. 93, comma 7 - bis e seguenti, d.lgs. 163/2006 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSO** - (In continuità con quanto previsto dalla Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11, che si era espressa sulla precedente normativa incentivante).

Incentivo funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. 50/2016 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSO** - dal 1° gennaio 2018 (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. n. 6/SEZAUT/2018/QMIG).

Risorse assegnate dall'ISTAT per le attività di rilevazione (art. 67, comma 3, lettera c), e art. 70 - ter, CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSE** (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 550/2011/PAR). **INCLUSE** (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 291/2011/PAR).

Economie del fondo straordinari anno precedente (art. 67, comma 3, lettera e), CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSE** - (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Integrazione fino all'1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lettera h), e comma 4, CCNL 21 maggio 2018). **INCLUSA** - Anche se non esplicitamente citata, tale integrazione non rispetta le condizioni per l'esclusione fissate da Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Risorse 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 (art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b), CCNL 21 maggio 2018). **INCLUSO** - (Anche se non esplicitamente citata, tale integrazione non rispetta le condizioni per l'esclusione fissate da Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Risorse di cui alla riga precedente finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lettera c), e comma 5, del d.lgs. 285/1992 (art. 56 - quarter, comma 1, lettera c), e art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b), CCNL 21 maggio 2018) **IN ATTESA** - di pronuncia della sezione delle Autonomie o delle sezioni riunite a seguito di rinvio da parte della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 334/2018/QMIG)

Economie del le risorse stabili del fondo anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL 21 maggio 2018). **ESCLUSE** - (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167)

Trattamento accessorio a carico di finanziamenti europei. **ESCLUSO** - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 20/SEZAUT/2017/QMIG 12).

Somme recuperate per incarichi extraistituzionali non autorizzati (art. 53, comma 7, del d.lgs. 165/2001). **INCLUSE** (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 158/2018/PAR)

Si evidenzia, quindi, nel prospetto a seguire la dimostrazione del rispetto delle limitazioni costitutive del fondo di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 :

DIMOSTRAZIONE LIMITE SPESA 2016

FONDO ANNO 2016				926.784,33
			riduzione trasferimento dipendenti alla Regione Piemonte	-236.148,98
		a dedurre	Limite anno precedente	-24.334,12
			Riduzione cessazioni anno 2016	-14.279,62
TOTALE PARZIALE ANNO 2016				652.021,61
SOMME ININFLUENTI				
INCENTIVI PROGETTAZIONE INTERNA			-	22.286,49
COMPENSI AVVOCATURA		a dedurre	-	12.644,23
ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO			-	9.354,10
Straordinario elettorale POSIZIONI ORGANIZZATIVE			-	580,00
TOTALE GENERALE		"A"		607.156,79

FONDO ANNO 2023				973.230,95
SOMME ININFLUENTI				
art. 79 - COMMA 6 - DEL CCNL 16-11-2022 Il limite di cui all'art. 23 - comma 2 - del D.Lgs. n. 75/2017 non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3 del CCNL 16-11-2022	Comma 1 - Lett. "d"	2023	-	13.204,10
	Comma 1 bis	2023	-	33.483,02
	Comma 1 - Lett. "b"	2023	-	9.717,50
	Comma 3	2023	-	7.481,96
MAGGIORI ONERI ININFLUENTI (CORTE CONTI TOSCANA Delib. N. 277/2019) (CORTE DEI CONTI PUGLIA Delib. n.99/PA/2018)			-	44.896,18
MAGGIORI ONERI ININFLUENTI (Corte Conti Piemonte delib. 72/2019 e n. 33/2020)	Rimborsi da Regione		-	124.944,78
INCENTIVI PROGETTAZIONE INTERNA			-	159.785,88
COMPENSI AVVOCATURA			-	2.786,66
ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE			-	9.032,30
ECONOMIE DA ANNO PRECEDENTE			-	17.179,87
ART. 67 - COMMA 2 - LETT. "a" CCNL 21-05-2018 INCREMENTO 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			-	14.072,08
ART. 67 - COMMA 2 - LETT. "b" CCNL 21-05-2018 (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)			-	14.809,60
Fondo posizioni organizzative			+	118.752,88
TOTALE GENERALE		"B"		640.589,91

DIFFERENZA		= "B" - "A"	-	33.433,12
------------	--	-------------	---	-----------

VERIFICA				607.156,79
----------	--	--	--	------------

ARTICOLO 2

RIEPILOGO COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Le risorse per l'anno 2023, vengono costituite in funzione dei valori economici analiticamente dettagliati nell'allegato prospetto 1.

I valori economici in esso contenuti si intendono al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

RISORSE EX ART. 79 commi 1, 2, 3 e 4 del CCNL 16-11-2022

Le risorse di cui all'articolo 79 commi 1, 2, 3 e 4 del CCNL 16-11-2022, relative all'anno 2023 risultano così suddivise :

	<i>Risorse con carattere di stabilità</i>	<i>Risorse con carattere di variabilità</i>	<i>TOTALI</i>
<i>Personale UNIFICATO</i>	€ 731.169,01	€ 242.061,94	€ 973.230,95
<i>Decurtazioni art. 23 – comma 2 – D.Lgs. n. 75/2017</i>		-€ 33.433,12	-€ 33.433,12
TOTALE GENERALE	€ 731.169,01	€ 208.628,82	€ 939.797,83

ARTICOLO 3

UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Le risorse di cui all'articolo 2 del presente CCDI (€ 939.797,83) – tenuto conto delle disposizioni di cui al Decreto Presidenziale n. 78 del 02-12-2022 che prevede : “ di prendere atto che l'importo complessivo delle somme da recuperare – di cui alla relazione conclusiva della Ditta incaricata della verifica - risulta il seguente : € 290.538,08 quali maggiori somme erogate al personale - nel periodo 2017/2021 -> da recuperare in quote annuali di € 58.107,62 e per 5 anni; decurtazione “permanente” di cui all'art. 1 – comma 456 – della Legge n. 147/2013 per=> un importo pari a € 110.030,95 annui. 2. di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica - in merito agli obiettivi anche di carattere finanziario , e alle priorità da conseguire nella fase negoziale con le parti sindacali per l'anno 2022 - i seguenti indirizzi: a) di tener conto della necessità di procedere al recupero delle somme indebitamente erogate nel periodo 2017/2021 – mediante “ recupero ” dell'importo di € 58.107,62 per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli (5 anni) in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 40 – comma 3 quinquies – del D.lgs. n. 165/2001; b) di tener conto della necessità di procedere al recupero delle somme conseguenti alla mancata applicazione delle decurtazioni di cui all'art. 1 – comma 456 – della Legge n. 147/2013; c) di procedere alla costituzione del fondo risorse decentrate del personale computando anche “la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa” del CCNL 16/11/2022 ; d) di incentivare l'impegno e la qualità della performance destinando ad essa - per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali - una quota prevalente delle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento comprensive di quelle di cui all'art.79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 ; e) di razionalizzare la corresponsione delle indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21-05-2018 riconducendole ai principi di responsabilità specifica; 3. di dare atto che le somme di cui alle precedenti lettere a) e b) verranno prudenzialmente accantonate in apposito fondo denominato “rischi contenzioso ” al fine di non pregiudicare gli equilibri di bilancio;” - verranno utilizzate, per l'anno 2023, per € 771.659,26. La parte residua - pari a € 168.138,57 - verrà accantonata prudenzialmente a titolo di “ Fondo rischi contenzioso “.

Tali somme verranno utilizzate, per l'anno 2023, sulla base di quanto dettagliatamente indicato nell'allegato prospetto 2, secondo le specificazioni di cui a seguire:

Fondo per la corresponsione degli emolumenti di cui - Art. 80 - comma 1 - del CCNL 16-11-2022

- 1) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (anno 2018) per un importo pari a € 8.259,25;
- 2) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 79 - comma 1 - lett. "d" del CCNL 16-11-2022 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti (anno 2021) alle posizioni iniziali per un importo pari a € 10.375,17;
- 3) quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 - a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (01-04-2023) - di cui all'art. 13, comma 1 del CCNL 16-11-2022. Tale 98 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 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 per un importo pari a € 33.483,02 corrispondenti al rateo derivante dall'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (01-04-2023);
- 4) differenziali di progressione economica , al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti per un importo pari a € 194.745,46;
- 5) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004 per un importo pari a € 48.166,11;
- 6) spese da sostenersi, nel corso del sopra citato periodo, per procedere - in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 80 - comma 1 - del CCNL 16-11-2022 - al pagamento dell'indennità, prevista dall'art. 37 comma 4 del CCNL 06-07-1995 (£ 1.500.000) a tutto il personale dell'ex ottava qualifica, che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 31-03-1999, non investito di un incarico di posizione organizzativa per un importo pari a € 1.578,07;

Fondo per la corresponsione degli emolumenti di cui - all'art. 80 - comma 2 - lettera "j" (progressioni fra le aree) del CCNL 16-11-2022

- 1) Per l'anno 2023 il valore complessivo da destinare alle progressioni tra le aree è determinato in € 30.000,00.
- 2) Esso verrà ripartito - con nota del Dirigente dell'area personale e organizzazione - fra le diverse aree in cui si articola l'Ente in funzione delle disposizioni di cui all'art. 5 - comma 5 - del CCI parte giuridica 2023/2025 sottoscritto in data 20-10-2023. Tale ripartizione avrà carattere vincolante per l'esercizio finanziario a cui si riferisce.
- 3) Le somme eventualmente non utilizzate, rispetto alla ripartizione budgetaria verranno ripartite su altri settori al solo fine di colmare eventuali differenziali stipendiali parzialmente carenti di risorse o convogliate nelle risorse - di cui all'art. 80 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 16-11-2022 - dell'anno successivo.
- 4) La progressione economica, nei limiti del budget, avrà carattere selettivo e di merito e si svolgerà in funzione delle disposizioni di cui all'art. 5 del CCI parte giuridica 2023/2025 sottoscritto in data 20-10-2023 come di seguito specificato :



Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione

A) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

B) i dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Ponderazione dei criteri di valutazione

C) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	65	25	10	100
Funzionari E.Q.	75	15	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti :

Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Nel caso di diversi sistemi di valutazione si procederà per equivalenza riconducendo la valutazione esterna a quella prevista dal sistema vigente presso l'Ente.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima Area (o equivalente secondo i pregressi sistemi di inquadramento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera B1).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) / (\text{n. anni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}) \times (\text{anni di servizio del candidato})$.

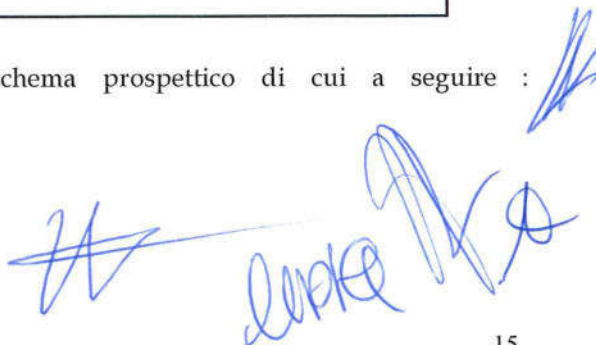
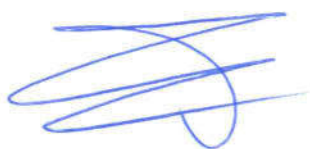
Le frazioni di tempo superiore a 6 mesi equivalgono ad anno intero.

Capacità culturali e professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le capacità culturali e professionali vengono come di seguito valutate :

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi fino alle 4 ore, 0,4 per corsi di durata superiore alle 4 ore e inferiore alle 6 ore, 1 per corsi di durata superiore a 6 ore e inferiore a 8 ore, 1,5 per corsi di durata superiore a 8 ore, 3 per corsi con superamento esame finale entro il limite di 4 punti

5) Le modalità attuative vengono riassunte nello schema prospettico di cui a seguire :



	Individuazione dei dipendenti non in possesso dei requisiti oggettivi	Invio delle proposte al Servizio Gestione Amm.va del personale	Verifica della compatibilità finanziaria	Pubblicazione avviso procedura selettiva	Verifica criteri specifici di valutazione	Invio della graduatoria per categoria all'Ufficio gestione amministrativa del personale	Pubblicazione delle graduatorie	Presentazione Ricorsi	Decisione dei ricorsi.	Approvazione delle graduatorie	Pagamento
	FASE OGGETTIVA				FASE SOGGETTIVA					Determinazione Progressioni orizzontali	
		Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il
Dirigente area personale e organizzazione				15-03-2024						03-05-2024	
Dirigenti diverse aree		23-02-2024			29-03-2024	05-04-2024					
Dipendenti								19-04-2024			
Servizio gestione amministrativa del personale			08-03-2024				12-04-2024				
Servizio sviluppo e acquisizione risorse umane	16-02-2024										
Commissione di valutazione									26-04-2024		
Ufficio Gestione economica del personale											Maggio 2024






6) L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Le valutazioni individuali ai fini della performance- ragguagliate alla media nel triennio preso in considerazione - **conformate secondo i dettami e le schede di cui al Manuale di valutazione approvato con il deliberazione n. 71/2012** dovranno essere riepilogate in apposita graduatoria per ognuno dei passaggi attivati e dovranno essere inviate, per la pubblicazione, al Servizio gestione amministrativa del personale.

7) Per il personale "comandato" a prestare servizio presso altri Enti, la valutazione individuale, utile ai fini della progressione economica orizzontale, ferme restando le tempistiche di cui agli accordi annuali, verrà conformata - sulla base della scheda di valutazione e di idonea relazione illustrativa fornita dall'Ente presso il quale il dipendente presta servizio - dal Dirigente dell'area nella quale il medesimo risulta incardinato.

8) In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d. maggior età anagrafica.

9) Le graduatorie dovranno indicare, per ogni area:

- il numero totale delle progressioni annuali effettuate, distinto per categorie e posizioni economiche;
- il nominativo degli aventi diritto alla progressione.

10) Avverso l'esito della selezione è ammesso, entro i termini di cui sopra ricorso da presentarsi all'apposita Commissione collegiale - ai fini della sola revisione o conferma della valutazione - formata: dal Direttore Generale, se nominato, o dal Segretario Generale - con funzioni di Presidente - dal Direttore dell'area Personale e Organizzazione - dal Dirigente dell'Area a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.;

11) Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

12) Hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di posizione organizzativa delle rispettive aree.

13) E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso. A tal uopo ogni dipendente potrà prendere visione, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003, di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

14. Trascorso inutilmente il periodo destinato alla presentazione dei ricorsi, ovvero successivamente alla loro decisione, il Servizio gestione amministrativa del personale provvederà alla formulazione di una proposta di determinazione da sottoporre alla firma del Dirigente dell'area personale e organizzazione. La liquidazione degli importi individuali di spettanza, comprensivi degli arretrati, verrà effettuata dal servizio gestione economica del personale entro il periodo di paga relativo al mese di maggio 2024.



Fondo per la corresponsione dei premi di cui - all'art. 80 - comma 2 - del CCNL 16-11-2022

a) - b) **Premi correlati alla Performance organizzativa** : Le risorse economiche complessive, ammontano, per l'anno 2023, a € 170.000,00. Dette risorse verranno ripartite fra le diverse aree in cui si articola l'Ente sia in funzione del numero dei dipendenti in "servizio" nell'anno di riferimento, sia in funzione della categoria contrattuale da ciascuno posseduta.

Ai fini di cui sopra non verranno presi in considerazione:

- ⇒ i dipendenti con incarico di posizione organizzativa, limitatamente al periodo di affidamento delle relative funzioni;
- ⇒ i dipendenti in posizione di comando, limitatamente al periodo di validità del comando;
- ⇒ i dipendenti in aspettativa senza assegni, limitatamente alla durata della medesima;
- i dipendenti trasferiti ad altri Enti per mobilità o dimissionari, limitatamente al periodo di mancata prestazione di servizio.

Il sistema di incentivazione del personale - in funzione delle disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 ⁽²⁾ - è collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (Risultati);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (Valutazione delle competenze e dei comportamenti);
- sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.

(
) Indicazione di cui all'allegato "B" alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 - contenente : " Valutazione delle performance individuali dei Dirigenti, degli IPO e del personale del Comparto" - PARTE TERZA - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON IPO - (ex art. 9 c.2 D.Lgs. 150/09) : : " A titolo di avvio del Sistema si prevede che per il 2012 e per il 2013 si utilizzi il vigente Sistema di Valutazione, considerando comunque la necessità di predisporre un fascicolo valutativo annuale utile anche a poter effettuare le valutazioni necessarie per le progressioni economiche, a partire da quando l'attuale blocco (ex D. L. 78/2010) sarà cessato. "

La definizione dei premi incentivanti individuali verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, fermi rimanendo sia il requisito di cui al punto che precede, sia la ripartizione settoriale di cui sopra - in funzione:

- **del parametro di categoria:** nell'ambito del budget assegnato a ciascun Settore, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire, ulteriormente rapportati, in caso di part-time, alla percentuale di servizio:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

- **della valutazione individuale conseguita, nella misura del 70% :** sulla base delle schede individuali, allegate al CCDI 30-12-2002, a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.

- **della presenza in servizio, nella misura del 30%.**

Per ciascun dipendente dovrà essere definito un indice di presenza determinato da:

$$\frac{\text{Giornate di lavoro effettuate} \times 100}{\text{Giornate di lavoro effettuabili}}$$

Le giornate di lavoro effettuabili sono le giornate lavorabili annue teoriche (esclusi i sabati, le domeniche, le altre festività del calendario civile e la festa del Santo Patrono).

Le giornate di lavoro effettuate sono le giornate effettivamente lavorate. Per quanto attiene la presenza in servizio si stabilisce che - ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale - non siano considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai sensi della Legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

Ai fini distributivi, le parti - ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi - stabiliscono che , in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente sia valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

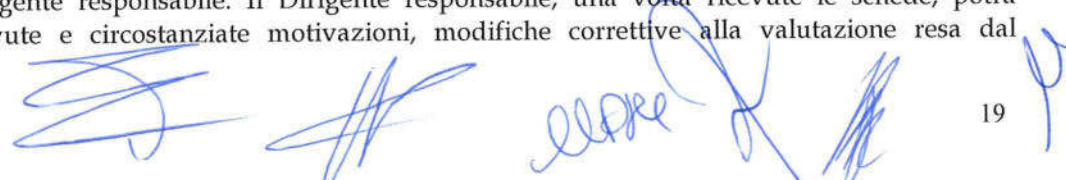
Ai fini liquidativi il Dirigente responsabile, al termine dell'esercizio di riferimento, oltreché a rilevare, attraverso i report del controllo interno di gestione, il raggiungimento degli obiettivi provvederà a conformare, secondo le regole di cui a seguire, le schede di valutazione individuale, attribuendo, in sintonia con quanto previsto dal " Sistema di valutazione" di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 a ciascun dipendente partecipante al raggiungimento degli obiettivi di performance, un punteggio, espresso in 300mi (trecentesimi), secondo i parametri e le schede di cui al sopra riportato detto sistema.

Per quanto attiene alla conformazione delle schede individuali di valutazione si stabilisce quanto segue:

⇒ oltre la valutazione finale, qualora nel corso dell'esercizio le prestazioni rese dal dipendente non risultassero allineate agli obiettivi quali-quantitativi stabiliti dal dirigente, dovrà essere effettuata una valutazione intermedia. Tale valutazione, nella quale il valutatore è tenuto ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e alle indicazioni operative, ha come obiettivo la prevenzione e la correzione di eventuali risultati non completamente positivi o insoddisfacenti.

⇒ la valutazione intermedia dovrà contenere elementi tali da consentire la modificazione, da parte del valutato, del proprio comportamento prestazionale.

⇒ le schede di valutazione, comprese quelle intermedie, dovranno essere compilate dal responsabile del Servizio o dell'Ufficio a cui appartiene il dipendente, sottoscritte dal medesimo o ad esso comunicate e, quindi, inviate al Dirigente responsabile. Il Dirigente responsabile, una volta ricevute le schede, potrà apportare, con le dovute e circostanziate motivazioni, modifiche correttive alla valutazione resa dal



responsabile di Servizio o Ufficio. Tali modifiche correttive dovranno essere, mediante sottoscrizione o comunicazione scritta, portate a conoscenza dell'interessato.

⇒ la conoscenza del giudizio valutativo finale, da parte del valutato, si intende realizzata sia con la sottoscrizione autografa della scheda finale, sia con l'invio della medesima da parte del Dirigente competente.

⇒ nel caso di presa visione, qualora il dipendente non condivida la valutazione finale dovrà far rilevare il proprio dissenso non sottoscrivendo, sulla scheda, la dicitura " per accettazione " motivando, sempre sulla medesima, le ragioni del proprio dissenso.

⇒ nel caso invece di invio della scheda valutativa finale, il dipendente, qualora non condivida la valutazione medesima, dovrà evidenziare il proprio dissenso mediante apposita e motivata nota scritta da inviare al Dirigente competente.

Le schede individuali finali - conservate con la massima cura dal Settore competente, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003 - una volta divenute definitive con la sottoscrizione per presa visione da parte del valutato o con l'invio, dovranno, a cura del dirigente responsabile, essere riepilogate in un prospetto complessivo e inviate al Servizio gestione economica del personale **entro il 14 giugno 2024**.

Eventuali ricorsi proposti dai dipendenti - **entro il 21 giugno 2024** - verranno presi in esame, da una apposita Commissione, ai fini della sola revisione o conferma della valutazione, **entro il 28 giugno 2024**.

Tale Commissione collegiale sarà formata: dal Direttore Generale o dal Segretario Generale - con funzioni di Presidente - dal Direttore del Settore AA-GG. - economico finanziario - Area Personale e Organizzazione - dal Dirigente del Settore a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.

Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Si conviene fin d'ora che hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di posizione organizzativa delle rispettive aree.

E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso.

La liquidazione definitiva delle quote economiche di performance verrà effettuata, a seguito dell'esauritiva decisione dei ricorsi presentati, entro il mese di Luglio 2024.

Si confermano per l'anno 2023 le disposizioni per cui i compensi derivanti dall'applicazione del Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 48/2018 (incentivi per funzioni tecniche), concorrono alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di performance di cui all'art. 68 comma 2 - lett. "a" e "b" del CCNL 21-05-2018.

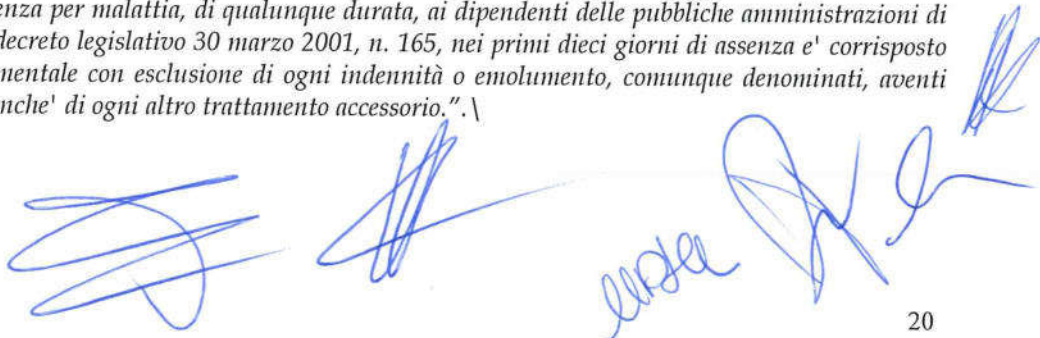
Le percentuali di attribuzione di cui al comma che precede, vengono, per l'anno 2023, così confermate:

Scaglioni progressivi	da	a	Percentuale di attribuzione
Fino a		€ 1.000,00	100%
	€ 1.001,00	€ 1.500,00	80%
	€ 1.501,00	€ 2.000,00	60%
	€ 2.001,00	€ 2.500,00	50%
	€ 2.501,00	€ 3.000,00	40%
	€ 3.001,00	€ 4.000,00	30%
Oltre 4.000			10%

Il valore economico, ottenuto a seguito dell'applicazione delle percentuali sopra indicate, verrà recuperato al fondo per la performance per essere ripartita, fermi i criteri di cui al precedente punto 5), fra tutto il rimanente personale non soggetto alla riduzione di cui sopra.

Si terrà conto, ai fini riduttivi, dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario 2023.

Sono fatte salve in ogni caso le disposizioni di cui all'art. 71 - comma 1 - della Legge n. 133/2008, che prevede : *"Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio."* \



c) **indennità condizioni di lavoro**, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21-05-2018 e 84 bis del CCNL 16-11-2022 : (1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.) Il fabbisogno complessivo annuo ammonta - **presumibilmente** - per l'anno 2023 - a € 18.900,00. Tali importi riguardano le spese sostenute, nel corso del sopra citato periodo, per remunerare - in osservanza alle disposizioni di cui ai CC.CC.NN.LL. e alle specifiche determinazioni dirigenziali di attribuzione - le seguenti prestazioni:

- indennità di rischio;
- indennità maneggio valori;
- indennità di disagio;

Per quanto attiene l'**indennità di rischio**, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermati, per l'anno 2023, ai fini dell'individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, i dispositivi di cui al CCDI 2023-2025, saranno **presumibilmente utilizzate** - per l'anno 2023 - some pari a € 17.000,00.

Per quanto attiene l'**indennità di maneggio valori** di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermate le disposizioni di cui al CCDI 2023/2025 in ordine all'importo giornaliero da erogare, saranno **presumibilmente utilizzate** - per l'anno 2023 some pari a € 1.900,00.

Per quanto attiene, infine, l'**indennità di disagio**, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermate le disposizioni di cui al CCDI 2023/2025 in ordine all'importo giornaliero da erogare, **non si prevedono** - per l'anno 2023 - erogazioni di somme a tal titolo.

d) **indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi** di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000. Per quanto attiene alla corresponsione dell'**indennità di turno** di cui all'art. 30 del CCNL 16-11-2022 saranno **presumibilmente utilizzate** - per l'anno 2023 some pari a € 20.000,00.

e) In funzione dell'istituzione dei servizi di pronta reperibilità in materia di **Viabilità Stradale e Protezione Civile**, saranno **presumibilmente destinate** - per l'anno 2023 - alla remunerazione del personale impegnato nella realizzazione dei medesimi - le seguenti somme:

<i>Servizio di reperibilità per la viabilità stradale</i>	€ 22.000,00
<i>Servizio di reperibilità per la protezione civile</i>	€ 6.000,00
TOTALE	€ 28.000,00

Tale valori si intendono comprensivi sia dell'indennità di cui all'articolo 24 del CCNL 12-05-2018, sia degli eventuali compensi per lavoro straordinario.

f) **indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità)**. Tali compensi, da destinarsi - ai sensi dell'articolo 80 - comma 2 - lett. "2" del CCNL 16-11-2022 - alla remunerazione di specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B-C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ammontano, per l'anno 2023 - sulla base di quanto disposto con l'appendice integrativa al CCDI 2017 sottoscritta in data 19-06-2018 - con l'appendice integrativa al CCDI 2018 sottoscritta in data 15-05-2019 - con l'appendice integrativa al CCDI 2019 sottoscritta in data 19-05-2020 e con l'appendice integrativa al CCDI 2020 - sottoscritta in data 18-06-2021 e con l'appendice integrativa al CCDI 2021 - sottoscritta in data 27-12-2021 - e con l'appendice integrativa al CCI 2022 - sottoscritta in data 28-12-2022 - a € 38.235,00.

Tale somma viene utilizzata per compensare specifiche responsabilità affidate - con atto formale - al personale appartenente alle categorie B - C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.³ Il pagamento delle indennità di cui al presente punto verrà effettuato entro il mese di giugno 2024.

³ ARAN CFL138

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL Funzioni Locali 2016-2018 devono risultare da atto formale? Il riconoscimento economico può retroagire rispetto alla data formale dell'affidamento?

Si ricorda che i criteri generali per l'attribuzione per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, come nel sistema previgente, sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa ex art. 7, comma 4, lett. f) dello stesso CCNL 21/05/2018;

È orientamento consolidato di questa Agenzia che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" in esame, deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento, e che non si ritiene percorribile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto.

Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 80 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.

e) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 1.05.2018; Le risorse derivano da:

- **SETTORE LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA** (ex Art. 15 - comma 1 - lettera "k" del CCNL 01-04-1999) . - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (" Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione") , precisando che quest'ultimo esplica efficacia fino al 20/04/2016, data di entrata in vigore del D.lgs n. 50/2016 - allegati - quali parti integranti e sostanziali - al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018. Per l'anno 2023 gli importi, di cui al presente punto sono stati quantificati - a seguito di apposite indicazioni del Dirigente responsabile di settore - in un importo pari a € 159.785,88;

- **SETTORE SEGRETERIA AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE** (art. 27 del CCNL 14-09-2000) . Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (deliberazione n. 51 del 31-05-2016) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. Per l'anno 2023 gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.c.n.l. 14-09-2000) , sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di area - in un importo pari a € 2.786,76.

Per i compensi di cui sopra si richiamano gli accordi in ordine alla concorrenza dei medesimi alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di performance di cui all'art. 80 comma 2 - lett. "a" e "b" del CCNL 16-11-2022 (performance organizzativa e individuale) e all'art. 117 del medesimo CCNL (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato E.Q.).

Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e risultato alle Posizioni organizzative.

1) Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono stati conferiti - dai dirigenti di area, con provvedimento scritto e motivato, sulla base :

- del Regolamento - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - allegato al decreto Presidenziale n. 99 del 22-12-2020;

- del decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduatorie delle aree delle posizioni organizzative / alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;

- del decreto Presidenziale n. 41 del 10-05-2021 con il quale si è disposto : " 1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e sia comunicato all'Ufficio Personale; 4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

2) I titolari della posizione organizzativa, di cui al punto 1) sono stati individuati in ossequio ai criteri generali stabiliti dal Regolamento di cui sopra, fra i dipendenti appartenenti alla categoria "D".

3) Nel corso dell'anno 2023 è stato assegnato un ulteriore incarico di posizione organizzativa oltre a quelli già assegnati rispetto all'annualità precedente, a far tempo dal 01-02-2023;

4) Il fondo annuale complessivo, fermi restando i dispositivi in ordine alla durata degli incarichi, ammonta, pertanto, per l'anno 2023 a € 118.752,88.

5) Esso comprende :

- ◆ sia i valori inerenti la retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa, così come individuati dai dirigenti, per un importo pari a € 98.615,38;

- ◆ sia i valori inerenti la retribuzione di risultato del personale medesimo, per un importo pari a € 20.137,50;

6) Detti valori sono stati determinati, per l'anno 2023, in funzione dell'effettiva "pesatura" delle posizioni previste dall'ordinamento dell'Ente in funzione del verbale del Nucleo di Valutazione n. 3 in data 05-05-2021 - con il quale, di concerto con i Dirigenti e sulla base delle schede di cui al decreto n. 41/2021 - si è

provveduto ad effettuare la graduazione delle istituite posizioni organizzative. Mentre per la Po con decorrenza 2023 è stato utilizzato il sistema del valore minimale (€ 5.000,00) in attesa di pesatura.

7) I risultati delle attività svolte dagli incaricati dell'area delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale.

8) La valutazione dei risultati dovrà tenere conto dell'attività dell'incaricato, in relazione agli obiettivi assegnati, delle capacità del medesimo, della durata dell'incarico.

9) La valutazione sarà effettuata dal dirigente dell'area al quale appartiene ogni singolo incaricato, utilizzando i parametri e i report valutativi di cui al sistema di misurazione della performance adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012.

10) La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata, proporzionalmente al punteggio conseguito nonché al periodo di affidamento delle funzioni. **Eventuali economie derivanti dalla valutazione rappresenteranno economie di bilancio senza possibilità di recupero all'annualità successiva.**

11) In relazione alla corresponsione, al personale incaricato di posizione organizzativa, dei compensi professionali spettanti ai legali dell'avvocatura della Provincia di Vercelli (di cui al regolamento adottato con deliberazione n. 51 del 31-05-2016) e dei compensi per funzioni tecniche (di cui al regolamento adottato con al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018) le parti convengono che l'erogazione dei medesimi determini **una corrispondente rimodulazione dell'indennità di risultato secondo i parametri correttivi di cui a seguire :**

da	a		percentuale di attribuzione
500	1.000,00		70,00%
1.001,00	1.500,00		65,00%
1.501,00	2.000,00		60,00%
2.001,00	2.500,00		55,00%
2.501,00	3.000,00		50,00%
3.001,00	3.500,00		45,00%
3.501,00	4.000,00		40,00%
4.001,00	4.500,00		30,00%
4.501,00	5.000,00		20,00%
Oltre i 5.000			10,00%

12) Si terrà conto, ai fini di cui sopra, dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario 2023.

13) In applicazione dei parametri correttivi di cui sopra, l'Ufficio pagatore provvederà, al ricorrere delle condizioni sopra esposte, alla contabilizzazione e accantonamento delle economie.

14) Tali economie verranno destinate al fondo per la performance individuale.

15) La corresponsione della retribuzione di risultato, ferma rimanendo l'applicazione dei criteri distributivi di cui ai punti che precedono, verrà effettuata, **entro il mese di luglio 2024.**

ARTICOLO 4

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 79 - comma 2 - lett. d) del CCNL 16-11-2022

LAVORO STRAORDINARIO - ANNO 2022

1. Le parti, viste le disposizioni di cui all'articolo 14 comma 3 del CCNL 01-04-1999 - così come richiamate dall'art. 79 - comma 2 - lettera "d" del CCNL 16-11-2022 - e verificati, dai prospetti consuntivi inerenti l'anno 2022 risparmi di spesa pari a complessivi € 9.032,30 convengono di destinarli, per l'anno 2023, all'implementazione del Fondo risorse decentrate.

ARTICOLO 5 ECONOMIE DI UTILIZZO

Art. 80 - comma 1 - ultimo periodo - del CCNL 16-11-2022

Le parti, al termine della tornata contrattuale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, convengono di demandare alla tornata successiva la destinazione dell'utilizzo per un importo pari a € 6.422,64.

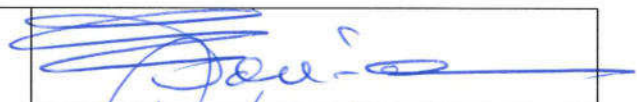
ARTICOLO 6 INTERPRETAZIONE - MONITORAGGIO E VERIFICHE

1) Il presente contratto va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

2) Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

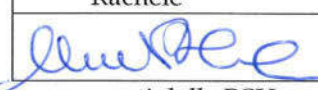
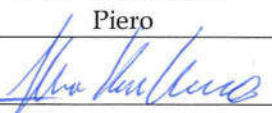
3) Per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'ente anche in relazione all'applicazione del presente contratto, potranno essere costituite commissioni bilaterali ed osservatori composti in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che svolgeranno le proprie attività in orario di lavoro.

La delegazione trattante di Parte Pubblica, ai sensi del Decreto Presidenziale n. 79 in data 02-12-2022, composta dai signori :

PAVIA Fausto	Presidente Segretario Generale	
VANTAGGIATO Piero Gaetano	Dirigente	
ACERBO Marco	Dirigente Tecnico	

della Provincia di Vercelli

■ la R.S.U. composta dai Sigg.:

MANTOVANI Rachele	BURRONE Mario Piero	CASALE Nadia	
			

componenti della RSU,

■ la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine	

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: UIL/FPL - CISL FP - CGIL/FP