



CITTÀ DI BORGO SAN DALMAZZO
- Provincia di Cuneo -

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

sull'Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali — Triennio 2019 - 2021 stipulato in data 16 novembre 2022, per il triennio di parte giuridica 2024-2026 e in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'**anno 2024**.

PREMESSA

In data 10 dicembre 2024 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il triennio 2024-2026 e per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2024.

L'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., al comma 3-sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal Revisore dei Conti.

In data 19/07/2012, con Circolare n. 25 - Prot. n. 64981, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria articolati in moduli, a loro volta divisi in sezioni eventualmente dettagliate in voci e sotto voci. Detta organizzazione in forma modulare consente a ciascuna Amministrazione di completare i moduli ritenuti rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame.

Modulo 1 — Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativi agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 10.12.2024
Periodo temporale di vigenza:	Triennio 2024/2026
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: - Presidente della delegazione: Segretario generale – TOCCI Dr. Giuseppe Francesco Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - FP CGIL - CISL-FP - UIL FPL - RSU aziendale Organizzazioni sindacali ammesse firmatarie della Preintesa: - FP CGIL - CISL-FP - RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Tutte le materie indicate dal nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 come materie oggetto di contrattazione integrativa e utilizzo del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

Rispetto dell' Iter – adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	=====
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Comune, con deliberazioni GC n. 43 in data 21 febbraio 2024 ha approvato il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), in cui sono confluiti il “Piano della performance” e il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza”. Il Comune realizza il ciclo della performance, in attuazione delle norme regolamentari interne adottate con deliberazione G.C. n. 17 in data 23/01/2018, ad oggetto "Regolamento - D.Lgs. 150 del 27/10/2009 e successive modifiche ed integrazioni - Disposizioni regolamentari di adeguamento dell'ordinamento Uffici e Servizi - Ciclo della performance - Sistema di valutazione e incentivazione".
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, c. 8, let. a), D.Lgs. 33/2013? Premesso che la citata norma è stata abrogata, il Programma è allegato al Piano Comunale triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 D.Lgs. 150/2009? L'art. 11 D.Lgs. n. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53, c. 1, let. i), D.Lgs. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 16 dello stesso Decreto, per gli Enti Locali la redazione della Relazione non è obbligatoria.
Eventuali osservazioni: =====		

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 dalla pre-intesa:

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CDI) del Comune disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione e si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune medesimo, a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Il presente contratto ha durata triennale e avrà vigenza dalla data di stipula definitiva sino al 31 dicembre 2026, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata.

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il contratto decentrato integrativo ha durata annuale.

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Le Parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 649 in data 23 luglio 2024, e rideterminata con determinazione n. 1053 del 25.11.2024.

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Per l'anno 2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa ammontano ad € 122.358,49, al netto delle risorse necessarie per corrispondere, ai sensi dell'articolo 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022:

- a) oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'ex quinta qualifica funzionale – Vigili Urbani (ex art. 7, comma 7, del CCNL 31/03/1999) – Rif. Art. 19 CCNL 01/04/1999;
- b) i differenziali stipendiali ex art. 78, comma 3, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022 (valore progressioni economiche in godimento);
- c) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- d) le differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 ex art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche qualitative e quantitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Titolo III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della performance viene effettuata sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

Sono confermati, come da provvedimenti della Giunta Comunale n. 137 del 27/06/2024 e s.m.i., i premi collegati alla performance (art. 68, comma 2, lett. a) e b): € 23.400,00, di cui:

- a) Progetto di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di viabilità invernale Settore Polizia Locale denominato “Viabilità e controllo violazioni al C.D.S. durante l'assistenza al servizio di sgombero neve inverno 2024 – 2025”: importo complessivo: € 3.500,00, da rapportare alla quota del periodo gennaio – marzo 2024;
- b) Programma per la vigilanza delle percorrenze veicolari e pedonali sulle strade del territorio comunale, stagione invernale anno 2024 - riscontro e analisi dei servizi: € 9.100,00;
- c) Progetto di miglioramento quali-quantitativo del servizio tecnico comunale. Pronta disponibilità del personale: € 6.000,00;
- d) Progetto denominato: “Servizi tecnico-logistici di supporto allo svolgimento delle manifestazioni estive programmate dall'Assessorato alle Manifestazioni per l'anno 2024: € 2.800,00;
- e) Progetto Distretto del commercio di Borgo San Dalmazzo per la realizzazione di interventi di riqualificazione dell'esteriorità degli esercizi: € 2.000,00;

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le Parti hanno definito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. “progressioni economiche”), come di seguito indicato:

- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come “procedure selettive di area”. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi TRE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento

alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

a. 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni, perfezionate con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

Il criterio viene così valorizzato:

VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Valutazione compresa tra punti 0 e 60	0
Valutazione compresa tra punti 61 e 80	30
Valutazione compresa tra punti 81 e 90	45
Valutazione compresa tra punti 91 e 100	50

ed è assegnato al/alla dipendente il punteggio medio ottenuto nei tre anni.

b. esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo (massimo 40 punti) attribuiti sulla base dei seguenti criteri):

Esperienza professionale	Parametro di valutazione	Punteggio massimo
Esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale (ai fini di cui sopra si considera il servizio prestato nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi – art. 14 CCNL 16.11.2022).	0,5 per mese. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese.	Punti 40

c. Titoli culturali e professionali (massimo 10 punti attribuiti sulla base dei seguenti criteri):

- 3 punti in relazione all'acquisizione di titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ulteriori titoli e/o abilitazioni professionali, purché attinenti con le attività istituzionali dell'ente, successivamente all'ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisita o, in caso negativo, all'assunzione;

- 2 punti in relazione all'acquisizione di titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ulteriori titoli e/o abilitazioni professionali, purché attinenti con le attività istituzionali dell'ente;

- 1 punto in relazione al possesso di una certificazione in ambito linguistico (a titolo di esempio: First, Pet, Delf, esami in ambito universitario relativi a lingue straniere, con superamento finale)

- 1 punto in relazione al possesso di certificazioni in ambito informatico (es. ECDL, ICDL) o tecnico.

Corso Syllabus:

- 24 ore: espletate: 5 punti;

- 12 ore: espletate: 3 punti;

Ulteriori corsi attinenti l'attività istituzionale dell'ente superiori a 3 (tre) ore: 2 punti per ogni corso.

Il punteggio complessivamente ottenuto in base ai criteri di cui sopra è incrementato del 3% per i/le dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi sei anni.

d) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

e) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a, b, c del precedente punto e);

f) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del servizio al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

g) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

h) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

i) A integrazione dei criteri stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si prevede che:

- La titolarità del rapporto di lavoro a tempo determinato presso il Comune di Borgo San Dalmazzo deve essere posseduta alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale;
- L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è stabilito in anni 3;
- Il suddetto intervallo temporale di cui sopra (tre anni) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore e di passaggio fra aree (verticalizzazione);
- Non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, a eccezione per il personale stabilizzato ai sensi della normativa vigente.

j) Relativamente all'anno 2024 il numero dei differenziali stipendiali per ogni area è definito come

segue, dando atto che il finanziamento è assicurato dalla parte stabile del fondo:

Area	N. aventi diritto	Numero differenziali stipendiali	Importo differenziale	Importo sul Contratto
Operatori esperti	6	3	650	1.950,00
Istruttori	7	4	750	3.000,00
Elevate qualificazioni	5	3	1.600,00	4.800,00
TOTALE				9.750,00

Le parti, inoltre, hanno concordato quanto segue:

- a) L'avvio della procedura di selezione verrà preventivamente comunicata alla RSU e alle OO.SS: territoriali firmatarie del contratto al fine di consentire la massima diffusione e conoscenza della stessa.
- b) La disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali / differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano ad esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali nel corso dell'anno, con riserva di apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

Per l'anno 2024 lo stanziamento destinato alle progressioni economiche ammonta a € 9.750,00.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Viene confermata l'"indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi, per l'importo giornaliero di € 2,00 e viene previsto lo stanziamento complessivo di € 3.000,00.

Viene stanziato l'importo di € 14.620,19 da destinare all'erogazione delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, fino ad un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Viene prevista per l'anno 2024 la destinazione del contributo ricevuto dalla Fondazione CRC all'attuazione del Progetto denominato "SPAZIO GIO", per l'importo complessivo di € 1.266,06.

Gli incentivi per funzioni tecniche, per l'importo presunto di € 9.205,11 - previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 vengono riconosciuti al personale sulla base dei criteri definiti da apposito Regolamento approvato dal Comune.

Per quanto concerne gli incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018, le Parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento dell'Ente vigente tempo per tempo.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Viene stabilito che, annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'articolo 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Per quanto concerne l'indennità di reperibilità si fa rinvio agli atti amministrativi vigenti e in particolare alla deliberazione di Giunta Comunale n. 193/2018 per gli addetti all'Ufficio Stato Civile, in relazione alla quale la misura dell'indennità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è stabilita in € 13,00, ai sensi del comma 4 della norma citata ed il relativo stanziamento viene previsto per l'importo di € 250,00.

Al fine di compensare il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turnazione ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16 novembre 2002, viene previsto lo stanziamento di € 16.000,00.

Viene riconosciuta la maggiorazione oraria del 50% al personale che presta servizio in giorno di riposo settimanale con diritto a riposo compensativo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 per l'importo complessivo presunto di € 200,00.

Viene confermata la flessibilità dell'orario di lavoro già prevista con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 in data 21 maggio 2013, con possibilità, nei giorni di rientro (attualmente martedì e giovedì) di uscita alle ore 13,15, al fine di consentire un più ordinato accesso agli esercizi convenzionati per la pausa pranzo.

In merito al servizio mensa si conferma che possono fruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Si osserva che nel corso dell'anno 2024 l'Amministrazione è transitata al buono sostitutivo del servizio mensa in formato elettronico, per un importo pari ad € 7,00.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance definisce la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Viene stabilito che l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo. Viene concordato che con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, con il coinvolgimento di tutto il personale.

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Al personale di vigilanza che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera tra € 1,00 ed € 15,00, che le parti concordano come segue:

- Servizio esterno per almeno il 60% dell'orario lavorativo giornaliero: € 2,00;
- Servizio esterno notturno: € 10,00;
- Servizio serale estivo (ore 18,00 – 23,50, indicativamente ore 18,00 – 23,00) € 5,00.

Viene previsto lo stanziamento di € 3.500,00.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2024 vengono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

Descrizione	Importo
-------------	---------

Art. 7, comma 7, C.C.N.L.31/03/1999 - Rif Art. 19 CCNL 01/04/1999	391,77
Differenziali stipendiali ex art. 78 del C.C.N.L. 16/11/2022 (valore posizioni economiche in godimento)	69.406,00
Indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b), del C.C.N.L. 22/01/2004	25.737,25
Art. 30 CCNL 16/11/2022 - Indennità di turno	16.000,00
Previsione di spesa per turno festivo infrasettimanale	874,81
Art. 84-bis CCNL 16/11/2022 – Indennità condizioni di lavoro	3.000,00
Maggiorazione oraria ex art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	200,00
Art. 100 CCNL 16/11/2022 – Indennità di servizio esterno	3.500,00
Art. 24, comma 1, CCNL 21/05/2018 - Indennità di reperibilità Ufficiali di Stato Civile (DGC n. 193 del 20/09/2018)	250,00
Art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 16/11/2022 - Risorse destinate all'accrescimento di servizi esistenti	23.400,00
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023	9.205,11
Incentivi tributari – art. 1, c. 1091 L. 145/2018 (importo presunto)	10.000,00
Incentivi statali per subentro in ANPR – Liste elettorali	1.678,31
Contributo ricevuto dalla Fondazione CRC e destinato all'attuazione del Progetto denominato "SPAZIO GIO"	1.889,64
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 80, comma 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022	14.620,19
Rimborso maggiori oneri sostenuti dal comune per bonus energetico – gas SGATE	644,57
Differenziali stipendiali ex art. 14 e 78 del CCNL 16/11/2022 – transito posizioni	1.649,73
Art. 80, comma 2, lett. a), del CCNL 16/11/2022 - Risorse destinate alla performance organizzativa	27.345,86
Nuovi differenziali stipendiali	9.750,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto aderenti al Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance del personale (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 in data 23/01/2018), attuativo del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

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

Verranno svolte progressioni economiche all'interno delle aree "(procedure selettive di area)" con i criteri di cui al contratto decentrato, in osservanza del principio di premialità, destinando a tal fine l'importo di € 9.750,00.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende quanto segue:

- Equo compenso per lo svolgimento di attività comportanti specifiche responsabilità;
- Miglioramento della performance dell'Ente, organizzativa e individuale.
- Riconoscimento merito ai dipendenti mediante attribuzione di progressioni economiche.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla di rilevante.

Borgo San Dalmazzo, li 21 dicembre 2024

IL RESPONSABILE DEL SERV. PERSONALE
 SEGRETARIO GENERALE
 - dott. Giuseppe Francesco TOCCI