

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Anno 2022



COMUNE DI CARMIANO
PROVINCIA DI LECCE

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 02/12/2022 Contratto 20/12/2022	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2022-2024 – annualità economica 2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Zanelia Landolfo (Segretario Generale) Componenti: Daniele Ciardo, Valentina Cosma, Carmine Fella, Gianvito Greco, Fabio Maffeo, Vincenzo Rolli, Stefania Spagnolo RSU: Michele Libertini, Gianni Petrelli, Salvatore Spagnolo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL UIL CISL CSA- RAL</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: CGIL CSA- RAL</p> <p>Firmatarie del contratto: CGIL CSA- RAL</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate b) criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla <i>performance individuale e organizzativa</i>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Sì, in data 07/12/2022 (parere n°9 Prot. n° 21750/22)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì		
		La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì

Modulo II

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il **CCDI normativo per il triennio 2019-2021**, articolato in 37 articoli raggruppati in 9 titoli, è stato sottoscritto in data 30 dicembre 2019. In particolare

- il titolo I reca l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCDI
- il titolo II illustra il quadro delle relazioni sindacali
- i titoli da II a V definiscono le politiche per lo sviluppo delle risorse umane in termini di strumenti e premialità, individuando i criteri per le progressioni economiche orizzontale e fissando fattispecie, valori e procedure per individuare e corrispondere compensi per particolari condizioni di lavoro ovvero connesse a specifiche e particolari responsabilità nel rispetto degli istituti già individuati nel CCNL o previsti da specifiche disposizioni di legge
- il titolo VI reca specifiche disposizioni per il personale di Polizia Locale
- Il titolo VII contiene disposizioni applicabili alle indennità di turno e di reperibilità nonché a particolari tipi di lavoro (tempo determinato, part-time, lavoro a distanza)
- il titolo VIII si occupa di formazione e sicurezza
- Il titolo IX reca disposizioni finali

Il **CCDI economico relativo all'anno 2022** si articola su 15 articoli.

L'Art. 1 ne definisce l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza

Con l'Art.2, le OO.SS. prendono atto della costituzione del Fondo per l'anno 2022

L'Art. 3 rimanda all'allegato quadro nel quale in via sintetica vengono definiti le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022

Con l'Art. 4, si fa espresso richiamo, ai fini delle premialità, alla metodologia del "Sistema di valutazione della performance" adottato dall'Ente e si conferma che le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" in misura pari al, rispettivamente, 70% e 30%; si confermano inoltre le percentuali di riduzione da operare al premio correlato alla performance individuale in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche o da specifiche disposizioni di legge .

Con l'Art. 4, si fa espresso richiamo, ai fini delle premialità, alla metodologia del "Sistema di valutazione della performance" adottato dall'Ente e si conferma che le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" in misura pari al, rispettivamente, 70% e 30%; si confermano inoltre le percentuali di riduzione da operare al premio correlato alla performance individuale in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche o da specifiche disposizioni di legge .

L'Art. 5 avente ad oggetto le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 2018-2020, destina risorse per l'attivazione di una procedura di progressione economica per tutte le categorie, con decorrenza dal 1/1/2022, per una quota limitata del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto.

Con l'Art. 6 si confermano, con riferimento all'Area delle posizioni organizzative, le percentuali di riduzione da operare alla retribuzione di risultato in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche

Negli articoli successivi, il CCDI destina per l'annualità 2022 le risorse del fondo ai singoli specifici istituti contrattuali
In particolare

- con l'Art. 7 si finanziano le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018-2020, destinando risorse per indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori, definendo le misure massime delle stesse indennità in caso di spettanza congiunta di più indennità
- l'art. 8 definisce le risorse destinate a finanziare il pagamento delle indennità per le specifiche responsabilità del personale di categoria B e C derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, mentre non prevede stanziamenti per le specifiche responsabilità del personale di categoria B e C derivanti dalle qualifiche di responsabile dei tributi, confermando la misura massima annua di dette indennità
- con l'Art 9 si destinano risorse per finanziare in via sperimentale le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell' art.70 quinquies del CCNL 2018-2020 per l'anno 2022
- all'art. 10 sono indicate le risorse della parte variabile del Fondo destinate a remunerare fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 2018-2020
- gli Artt. 11 e 12 definiscono il quadro degli stanziamenti per indennità specifiche per il personale di Polizia locale (indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies e indennità di funzione di cui all'art.56 sexies)
- con gli Artt. 12 e 13, infine, si definiscono le risorse per remunerare le indennità di reperibilità e di turno.

Con l'Art. 14, l'Amministrazione si impegna ad attivare entro il primo semestre 2023 la Banca delle Ore, unitamente ad una nuova regolamentazione delle presenze in servizio con la previsione di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 33 del CCDI del 2019

L'Art. 15 reca la disposizione finale che l'attivazione delle procedure previste ed il pagamento delle indennità disciplinate dal contratto potrà avvenire solo dopo aver acquisito il parere dei revisori e l'impegno delle parti a rivedere nel primo trimestre del 2023 la parte normativa del CCDI del 2019 alla luce del nuovo CCNL

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 Anno 2022

DESCRIZIONE	IMPORTI
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 21.5.2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	217.209,40
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) (ART. 67, C. 2, LETT. A)	3.744,00
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2, LETT. B)	3.407,80
(3c) INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DA STABILIZZAZIONI ART. 20 DLGS 75/2017 (ART. 67, C. 2, LETT. H)	
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	8.965,06
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6a) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA OBBLIGHI DI LEGGE)	
(6b) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA SCELTE DELL'ENTE)	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	11.612,45
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	25.934,20
TOTALE RISORSE STABILI	195.779,61
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	2.220,10
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	534,11
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	534,21
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	2.220,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	0,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	33.361,40
(22) SPONSORIZ., ACCORDI DI COLLABOR., COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	1.794,74
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	

(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	35.156,14
TOTALE RISORSE VARIABILI	37.376,14
TOTALE	233.155,75

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	190.847,81
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	80.494,79
	47.500,00
	271.342,60

INCREMENTO FONDO P.O DEROGA ART. 11 BIS COMMA 2 D.L. 34/2019

TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO

TOTALE FONDO RISORSE	271.342,60
DECENTRATE 2016 LORDO A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	271.342,60
	LIMITE OK
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO	

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1, comma 4 del CCDI 2019 - 2021 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	60.028,29
Progressioni economiche nella categoria consolidate	51.887,05
Indennità di turno	15.000,00
Indennità di reperibilità	5.135,00
Indennità maneggio valori	900,00
Indennità di rischio	1.500,00
Indennità di disagio	100,00
Indennità per specifiche responsabilità	9.050,00
Nuove progressioni orizzontali 2021	15.000,00
Nuove progressioni orizzontali 2022	20.000,00
Incentivi funzioni tecniche	33.361,40
Altri compensi (Istat, SGATE, UMA)	1.794,74
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	0
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	3.000,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	1.000,00
Messi notificatori per notifiche Amm. Finanziaria	400,00
Indennità per personale educativo e docente	0
Indennità di comparto	14.999,27
Altro	0
TOTALE	233.155,75

* oltre a residui fondo 2021

** in applicazione della deroga di cui al comma 2 dell'art. 11-bis del D.L. n°34 del 30 aprile 2019 con superamento del limite della spesa destinata alla corresponsione del trattamento accessorio del personale rispetto a quella sostenuta

a tale titolo nel 2016, utilizzando il risparmio di €. 58.985,90= (conseguente all'utilizzo parziale delle risorse destinabili alle assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n°78 del 5 aprile 2019 di approvazione del Fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021) a copertura del differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL – Funzioni Locali 2016/2018 ed il maggior valore delle medesime retribuzioni risultante dall'odierna pesatura delle Posizioni Organizzative, effettuata dall'OIV ed all'attenzione del Sindaco, in prima applicazione del sistema di graduazione introdotto con il Regolamento per l'istituzione dell'area delle Posizioni Organizzative - Criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca, approvato, ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 15 del CCNL – Funzioni Locali 2016/2018, con Deliberazione della Giunta Comunale n°94 del 15 maggio 2019 ed a seguito delle modifiche apportate alla architettura organizzativa dell'Ente con le Deliberazioni della Commissione Straordinaria con in poteri della Giunta Comunale n°17 del 8 luglio 2021 e della Giunta Comunale n°1 del 17 gennaio 2022

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 secondo la metodologia del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 12/09/2018).

Il CCDI prevede espressamente che le somme destinate alla retribuzione della performance organizzativa e individuale siano erogabili solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance, sia con riferimento agli standard che l'Ente abbia definito in fase di programmazione

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

La disciplina e la procedura per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali è riportata all'art. 13 del CCDI normativo per il triennio 2019/2021.

In tale articolo, è previsto che può beneficiare della progressione economica orizzontale un contingente di personale del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato, in modo selettivo ed in relazione all'esperienza acquisita ed allo sviluppo delle competenze professionali (fattore di ponderazione 1) ma soprattutto in rapporto ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (fattore di ponderazione 6)

E' stata inoltre attivata la procedura selettiva per la progressione orizzontale per l'anno 2021 per un contingente di personale del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato .

Da oltre 15 anni non è stata effettuata presso il Comune di Carmiano alcuna progressione orizzontale, in quanto l'ultima procedura positivamente conclusasi risale al 2005.

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 un incremento della produttività del personale strettamente legata al programma dell'amministrazione, alla realizzazione di progetti /programmi connessi ai bisogni emergenti dalla comunità, al miglioramento del funzionamento organizzativo dell'ente relativamente ai processi amministrativi e gestionali, alle competenze del personale.

Particolarissima attenzione viene posta agli Adempimenti in materia di Trasparenza ex D. Lgs. n. 33/2013 e di contrasto alla corruzione ex L. n. 190/2012.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Carmiano, 05 dicembre 2022

Il Responsabile
Settore Risorse Umane
f.to Dr. Gianvito Greco



COMUNE DI CARMIANO

Provincia di Lecce

REVISORE UNICO DEI CONTI

VERBALE n. 9 del 07.12.2022

Oggetto: PREINTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2022 E RELAZIONI ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA ANNUALITA' 2022 - PARERE

Il sottoscritto dott. Corrado Roberto nominato Revisore Unico per il triennio 2022/2025 con delibera consiliare n. 27 del 03/08/2022, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4, del D. Lgs. 267/2000,

acquisite

la preintesa contratto decentrato integrativo parte economica 2022 e le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria annualita' 2022 ricevuta a mezzo posta elettronica in data 06/12/2022."

esaminata

la preintesa contratto decentrato integrativo parte economica e le suddette relazioni su cui è necessario il parere da parte dell'organo di revisione ai sensi della legge pocanzi citata

Preso atto delle seguenti norme contrattuali in materia di quantificazione ed integrazione delle risorse decentrate:

Visto il CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;

Preso atto che nella legge di stabilità (articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208) è stata introdotta una nuova disposizione finalizzata a contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici: *"nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...], a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*;

Visto l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 il quale prevede testualmente quanto di seguito riportato: *"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 è 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"*;

Visto: - l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con legge n. 58/2019, secondo cui *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*;

- l'art. 67 del CCNL Comparto funzioni locali 21.05.2018;

Vista la Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non dirigente del Comune di Carmiano – Annualità economica 2022 sottoscritta dalle parti sindacali il 02/12/2022

Vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate del Comune di Carmiano il personale non dirigente - periodo 2022 - 2024 annualità 2022

Vista la determinazione n.969 del 25/11/2022 avente ad oggetto Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente anno 2022

Dato atto che viene rispettato l'art 23, comma 2 del DLgs. n. 75/2017 relativo al limite del salario accessorio anno 2016

Rilevato che il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2022 risulta essere come di seguito composto.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	195.779,61
Risorse variabili	37.376,14
Residui anni precedenti (eventuale)	0
Totale	233.155,75

Verificato che:

- la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria anno 2022 sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze-Ragioneria Generale dello Stato;
- il Fondo per l'anno 2022 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;
- che l'onere scaturente dalla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta coperto integralmente dalle disponibilità di bilancio;
- che la Preintesa di contratto integrativo è stato predisposto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME

- **parere favorevole** in ordine alla compatibilità finanziaria della Preintesa di accordo decentrato per il personale non dirigente per l'anno 2022 del Comune di Carmiano;
- **parere favorevole** in ordine alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria annualita' 2022

Carmiano, 07 dicembre 2022

IL REVISORE UNICO

Dott. Corrado Roberto

