

## AREA COMPARTO

### Relazione illustrativa all'Accordo 5/2022

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

##### Scheda 1.1

<b>Accordo</b>		<b>5/2022</b>
<b>Data di sottoscrizione</b>		16 Dicembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>CIMADOM dott.ssa Alessandra – Direttore Generale                      CALVANO Dott. Antonino - Direttore Dipartimento Servizi Interni                      MERLO Dott.ssa Anna - Dirigente Divisione Personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      F.P. - C.G.I.L.                      C.I.S.L. – F.P.                      U.I.L.- F.P.L.                      CSA Regioni Autonomie Locali                      RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):                      F.P. - C.G.I.L.                      C.I.S.L. – F.P.                      U.I.L.- F.P.L.                      CSA Regioni Autonomie Locali                      RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale del Comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Definizione premio produttività 2022: criteri e tempi per l'erogazione
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale n. 70 del 19 dicembre 2022.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e il PEG 2022 è stato approvato con delibera n. 245 del 14/4/2022. Il Bilancio 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale DEL 198/2022 del 29/03/2022. Il Piano è e confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato sostituito (ex D.gls 97/2016) da una sezione dedicata alla trasparenza nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 28 aprile 2022 e confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022.</p>

		<p>Gli obblighi di pubblicazione, previsti dal D.Lgs. 33/2013, sono assolti secondo le indicazioni di legge, come descritto nell'allegato al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità della Città.</p> <p>La Relazione sulla Performance è prevista dall'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) comma 1, lettera b) del decreto 150/2009 che non si applica agli Enti Locali.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni.</b></p>		

## II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'Articolato del Contratto

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

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Con l'Accordo n. 5./2022 le Parti hanno concordato:

- di riconoscere, per l'anno 2022, a titolo di produttività, l'importo di € 9.000.00,00 oltre oneri e IRAP, di cui € 5.627.990, presenti tra le risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 68 comma 1, e tra i residui del fondo straordinari, ex art 67 comma 3 lettera e), ed € 3.372.010 mediante costituzione sul Fondo Risorse Decentrate 2022, di un fondo per la performance individuale ex art. 68 comma 2 lettera b) del CCNL FL 2016/2018;
- di dare atto che l'importo complessivamente destinato alla produttività legata alla performance organizzativa (a titolo di quota A) secondo l'Accordo n. 6 del 2016 sarà pari ad € 4.680.000,00 mentre la quota legata alla performance individuale (quota B) secondo l'Accordo n. 6 del 2016 sarà pari ad € 4.320.000,00;
- di destinare per ciascuna annualità 2023-2024-2025 una quota non inferiore a € 6.000.000,00 delle risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 68 comma 1, e dei residui del fondo straordinari, ex art 67 comma 3 lettera e) a titolo di performance organizzativa ed individuale;
- di confermare quanto stabilito negli Accordi previgenti, ossia rivedere, a seguito di quanto previsto dal CCNL 2019-2022 art. 81, l'intero sistema di valutazione in occasione della trattativa per la definizione del Contratto Integrativo;
- di utilizzare per la corresponsione della quota B) la scheda di valutazione in uso;
- di mantenere il sistema in essere per la corresponsione della quota A) e di utilizzare la tabella di conversione di cui all'Accordo n. 4 dell'11 dicembre 2015 per la corresponsione della parte B);
- di distribuire la quota B) per ciascun dipendente, in servizio per almeno 180 giorni (come determinati in base all'accordo 6 del 2016) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la seguente differenziazione:

<b>Abbastanza adeguato</b>	<b>Adeguato</b>	<b>Più che adeguato</b>
Importo max € 375	max € 500	max € 625

Per coloro che hanno un periodo di servizio inferiore ai 180 giorni, la performance individuale (quota B) sarà riparametrata in base ai giorni di servizio.

- di riconoscere la performance individuale ed organizzativa, in ossequio a quanto previsto dal CCNL FL 2019/2021, ai dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo determinato ed in contratto di formazione e lavoro, che abbiano prestato servizio per almeno 180 giorni, anche non continuativi, nel corso del 2022;
- di utilizzare per il personale a tempo determinato e CFL le stesse modalità di erogazione della performance organizzativa (quota A) sopra citata;
- di distribuire le somme derivanti dalla minor spesa per la performance individuale (quota B) dei lavoratori a tempo indeterminato per finanziare la performance individuale dei TD e CFL, nei limiti delle risorse disponibili e fino al tetto massimo fissato per i lavoratori a tempo indeterminato;
- di confermare che la produttività 2022 venga erogata, per quanto possibile, entro il primo semestre dell'anno e che i dati delle valutazioni siano pubblicati in forma anonima;
- di confermare l'importanza che ad ogni dipendente venga comunicata la propria valutazione da parte del superiore gerarchico ovvero dal dirigente/direttore; in ogni caso le stesse saranno pubblicate anche sulla Intracom aziendale con modalità tali da garantire contemporaneamente la completa conoscenza della valutazione attribuita ed il rispetto della privacy degli interessati;
- di confermare per l'anno 2022 l'integrale distribuzione delle somme disponibili a bilancio per finanziare la spesa relativa alle indennità di posizione e di risultato spettanti ai titolari di Posizione Organizzativa, pari a € 6.644.408.
- di confermare, per l'anno 2022, anche in base all'art. 82 del CCNL triennio 2019/2021, al CRDC il contributo fino ad un massimo di € 50.000,00, previa idonea rendicontazione, utile alle iniziative per i figli dei dipendenti;
- di destinare, limitatamente all'anno 2023, in base all'art. 82 del CCNL triennio 2019/2021, un contributo fino ad un massimo di € 300.000,00 all'incentivazione dell'acquisto dei titoli di viaggio per l'utilizzo dei mezzi pubblici dei dipendenti, concordando che le tempistiche per l'acquisto saranno utili a garantire la decorrenza degli abbonamenti al 1 aprile 2023, in analogia a quanto previsto nell'accordo n. 8/2021.

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse, per l'anno 2022, a titolo di produttività, ammontano ad **€ 9.000.00,00** oltre oneri e IRAP, di cui € 5.627.990, presenti tra le risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, **ai sensi dell'art. 68 comma 1**, e tra i residui del fondo straordinari, **ex art 67 comma 3 lettera e)**, ed € 3.372.010 mediante costituzione sul Fondo Risorse Decentrate 2022, di un fondo per la performance individuale **ex art. 68 comma 2 lettera b)** del **CCNL FL 2016/2018**

Le parti hanno altresì concordato di destinare, per ciascuna delle annualità 2023-2024-2025, una quota non inferiore a € 6.000.000,00 delle risorse residue anni precedenti del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 68 comma 1, e dei residui del fondo straordinari, ex art 67 comma 3 lettera e) a titolo di performance

organizzativa ed individuale.

**Riduzione stabile fondo lavoro straordinario e riepilogo residui 2019-2021**

Le parti concordano di ridurre stabilmente il fondo straordinari di € **1.508.000,00** incrementando le risorse stabili del fondo risorse decentrate come previsto dall'art 14 comma 3 CCNL 2000 e art. 67 comma 2 lettera g) CCNL FL 2016/2018. Le parti danno altresì atto che per il periodo 2017-2021 la predetta quota è ricompresa tra le risorse residue del fondo lavoro straordinario e fondo risorse decentrate già riaccertate nei bilanci degli anni successivi.

Nel dettaglio i residui ancora disponibili ammontano complessivamente ad € **25.313.152,00** per ciascuna annualità a:

Anno	Importo
2019	5.325.332 €
2020	10.495.247 €
2021	9.492.572 €

I residui relativi all'anno di competenza saranno quantificati a consuntivo nel rispetto del CCNL vigente.

Alla luce di quanto concordato con il presente accordo il tetto massimo teorico del fondo lavoro straordinari passa da € 3.463.866 ad € 1.955.866, importo conforme con lo stanziamento del fondo lavoro straordinari per l'anno 2022.

Si dà pertanto atto che l'intero importo ridotto con i 3/2012, 2/2013 e 6/2014 è stato definitivamente stabilizzato con il CIA 5/2015 (quota di € 1.292.000) e con il CIA 5/2022 (quota € 1.508.000).

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Parte non pertinente

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'accordo prevede:

- di confermare quanto stabilito negli Accordi previgenti, ossia rivedere, a seguito di quanto previsto dal CCNL 2019-2022 art. 81, l'intero sistema di valutazione in occasione della trattativa per la definizione del Contratto Integrativo;
- di utilizzare per la corresponsione della quota B) la scheda di valutazione in uso;
- di mantenere il sistema in essere per la corresponsione della quota A) e di utilizzare la tabella di conversione di cui all'Accordo n. 4 dell'11 dicembre 2015 per la corresponsione della parte B);
- di distribuire la quota B) per ciascun dipendente, in servizio per almeno 180 giorni (come determinati in base all'accordo 6 del 2016) con contratto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la seguente differenziazione:

Abbastanza adeguato	Adeguato	Più che adeguato
---------------------	----------	------------------

Importo max € 375	max € 500	max € 625
-------------------	-----------	-----------

Per coloro che hanno un periodo di servizio inferiore ai 180 giorni, la performance individuale (quota B) sarà riparametrata in base ai giorni di servizio.

- di riconoscere la performance individuale ed organizzativa, in ossequio a quanto previsto dal CCNL FL 2019/2021, ai dipendenti dell'Ente con contratto di lavoro a tempo determinato ed in contratto di formazione e lavoro, che abbiano prestato servizio per almeno 180 giorni, anche non continuativi, nel corso del 2022;
- di utilizzare per il personale a tempo determinato e CFL le stesse modalità di erogazione della performance organizzativa (quota A) sopra citata;
- di distribuire le somme derivanti dalla minor spesa per la performance individuale (quota B) dei lavoratori a tempo indeterminato per finanziare la performance individuale dei TD e CFL, nei limiti delle risorse disponibili e fino al tetto massimo fissato per i lavoratori a tempo indeterminato;

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente

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

I risultati attesi attengono l'erogazione della performance organizzativa in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal PEG e della performance individuale in funzione della valutazione individuale assegnata ai lavoratori.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

## Relazione illustrativa all'Accordo 6/2022

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

#### Scheda 1.1

<b>Accordo</b>	<b>6/2022</b>
<b>Data di sottoscrizione</b>	16 Dicembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>CIMADOM dott.ssa Alessandra – Direttore Generale          CALVANO Dott. Antonino - Direttore Dipartimento Servizi Interni          MERLO Dott.ssa Anna - Dirigente Divisione Personale          integrata per la materia da:          MANGIARDI Dott. Roberto - Direttore del Dipartimento Corpo Polizia Locale          PARIGINI Dott. Alessandro - Dirigente Gestione e Organizzazione Corpo Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):          F.P. - C.G.I.L.          C.I.S.L. – F.P.          U.I.L.- F.P.L.          CSA Regioni Autonomie Locali          RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):          F.P. - C.G.I.L.          C.I.S.L. – F.P.          U.I.L.- F.P.L.          CSA Regioni Autonomie Locali          RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del Corpo di Polizia Municipale.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Progetto “Piano Emergenza Freddo”

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale n. 70 del 19 dicembre 2022.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e il PEG 2022 è stato approvato con delibera n. 245 del 14/4/2022. Il Bilancio 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale DEL 198/2022 del 29/03/2022. Il piano è confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato sostituito (ex D.gls 97/2016) da una sezione dedicata alla trasparenza nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 28 aprile 2022 e confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022.</p> <p>Gli obblighi di pubblicazione, previsti dal D.Lgs. 33/2013, sono assolti secondo le indicazioni di legge, come descritto nell'allegato al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità della Città.</p> <p>La Relazione sulla Performance è prevista dall'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) comma 1, lettera b) del decreto 150/2009 che non si applica agli Enti Locali.</p>
<b>Eventuali osservazioni.</b>		

## II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'Articolato del Contratto

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

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Premesso che:

Le esigenze di servizio che caratterizzano l'attuale contesto sociale ed economico della Città richiedono una maggiore e più flessibile presenza sul territorio del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale.

La maggiore e più flessibile presenza sul territorio necessita di una adeguata presenza di agenti e di personale addetto al coordinamento e al controllo, che potrebbe efficacemente essere garantita attraverso:

- l'indizione di un concorso pubblico per esami per l'accesso alla Categoria C nel profilo professionale di Agente di Polizia Locale a tempo indeterminato, nel numero stabilito dal Piano del Fabbisogno del Personale, e dal piano occupazionale che sarà oggetto di confronto con la parte sindacale da avviare entro il primo trimestre 2023;
- procedure, da avviarsi entro l'anno 2023:
  - per il cambio di profilo professionale del personale in Categoria D (da Sottufficiale/Specialista di Vigilanza a Ufficiale) per un numero non inferiore a 30 unità;
  - per progressioni verticali, anche usufruendo della disciplina transitoria prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto definitivamente il 16.11.2022, dalla Categoria C alla Categoria D (profilo professionale Sottufficiale/Specialista di Vigilanza) per un numero almeno pari di unità tenendo anche conto delle cessazioni di personale a seguito del turn over;
- proposte diverse di modalità organizzative dei turni di lavoro volte a garantire efficaci risposte ai nuovi bisogni della Città e dei cittadini;
- la volontà di valorizzare l'impegno richiesto agli operatori delle unità cinofile
- la valutazione di un percorso di carriera per gli ausiliari del traffico.

### Piano Emergenza Freddo

Una delle esigenze più contingenti è quella, che si presenta nel periodo 22 novembre 2022 – aprile 2023, della necessità di presidio del Sito Straordinario di prima accoglienza di Via Traves 15 per garantire il rispetto dell'ordinanza del Sindaco che disciplina la condotta di chi vuole accedere al centro.

A tal fine è intenzione dell'Amministrazione avviare un progetto denominato PIANO EMERGENZA FREDDO mirato a riconoscere l'efficace partecipazione dei lavoratori appartenenti al Corpo di Polizia Locale per fronteggiare i maggiori carichi di lavoro che insisteranno nell'intero periodo.

Gli eventi infrasettimanali rientreranno nell'orario di lavoro ordinario il martedì e il giovedì, mentre saranno svolti con la protrazione oraria dalle 21 alle 24 il lunedì, mercoledì e venerdì.

Il sabato non lavorativo verrà retribuito in straordinario e la domenica non lavorativa con quanto previsto dalla CCDI 2007 e s.m.i.

**Personale coinvolto:**

Potrà partecipare, con **adesione volontaria** al progetto, tutto il personale di vigilanza, idoneo incondizionatamente all'espletamento dei servizi esterni, che presti la propria attività lavorativa con rapporto di lavoro a tempo pieno, che non sia esonerato dai servizi serali/notturni, che abbia attitudine e/o maturata esperienza in tema di sicurezza operativa che sarà oggetto di valutazione del dirigente referente SICOP durante lo svolgimento del servizio.

Coloro i quali abbiano eventualmente incarichi in attività collaterali (es. Banda Musicale, Progetto di educazione alla convivenza civile nelle scuole, Educazione Stradale ecc.) dovranno regolare i propri impegni in modo da assicurare l'effettuazione dei turni di servizio serali programmati.

La partecipazione, pertanto, comporta l'accettazione dei seguenti punti:

- svolgimento del turno pomeridiano (orario 14.00/21.00) con protrazione oraria di 3 ore nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì.
- svolgimento attività in turno serale 17.00/24.00 nelle giornate di martedì, giovedì, sabato e domenica.
- Per ogni mese di progetto disponibilità ad effettuare prestazioni straordinarie almeno in 1 giorno festivo e 1 sabato, nel rispetto del riposo del 7° giorno.

Le **modalità di svolgimento del servizio** sono specificate all'interno dell'Accordo 5/2022

Chi aderisce al progetto potrà esprimere anche l'opzione di essere impiegato in servizi dinamici di presidio delle aree centrali della Città, finalizzati ad individuare e supportare i soggetti che possono usufruire delle strutture di accoglienza dedicate, che saranno svolti nel periodo dicembre 2022 – marzo 2023.

**Organizzazione del servizio:**

Il personale aderente al progetto sarà attivato in via prioritaria secondo un calendario di programmazione e solo in caso di estrema necessità coloro che non hanno aderito al progetto.

Nell'ambito delle mansioni fungibili sarà garantita la più ampia rotazione del personale, da parte degli Uffici situazioni e servizi dei reparti /comandi uffici interessati nel progetto, fatta salva la presenza quotidiana di almeno due operatori ROS sino al trasferimento delle competenze acquisite negli anni precedenti, previsto indicativamente per circa 2 mesi. Al fine di garantire una maggiore efficienza del servizio potranno essere impegnate unità cinofile con compiti di prevenzione.

**Durata del Progetto:**

La decorrenza del progetto è dal 22 novembre 2022 e avrà termine presumibilmente nel mese di aprile 2023, per un numero massimo di 150 giornate.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

La spesa relativa al presente progetto, a valere sulle risorse del fondo risorse decentrate, è stimata in complessivi **€ 134.250**, così suddivisi:

- Incentivo di adesione **€ 35.000** (HP n. aderenti 500 x € 70)
- Budget performance **€ 99.250**. In particolare, le parti concordano di riconoscere:
  - o per ogni turno prestato presso il Centro Emergenza Freddo di Via Traves (1.250) il compenso a titolo di performance di € 50;
  - o per ogni turno prestato in servizio dinamico (1.050) il compenso a titolo di performance di € 35.

Il compenso succitato è riconosciuto per ogni turno prestato sia in ordinario che in straordinario a ciascun operatore; per i turni domenicali non lavorativi il compenso incentivante, previsto dalla CCDI 2007 e s.m.i., è da intendersi come omnicomprensivo.

Oltre a tali compensi si provvederà a riconoscere le indennità orarie per lavoro straordinario, come da CCNL pro tempore vigente.

In caso di mancato raggiungimento del valore di riferimento degli indicatori citati si procederà a riconoscere il solo compenso di adesione (€ 70/operatore).

Gli importi indicati si intendono al netto di Oneri ed Irap, a carico del datore di Lavoro.

Le ore in straordinario saranno retribuite con le risorse stanziare nel relativo capitolo di spesa e le somme per l'incentivazione saranno reperite tra i risparmi del progetto piano eventi 2022 per la polizia locale (CIA 4/22) e, per la parte eccedente, tra le risorse residue del Fondo Risorse Decentrate del Comparto.

L'erogazione agli aventi diritto del compenso di adesione e le prestazioni legate al raggiungimento delle performance saranno corrisposte con il cedolino del mese di giugno 2023.

Le ore straordinarie di prestazione nel mese di competenza contabile.

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Parte non pertinente

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Il personale coinvolto nel progetto beneficerà di un'indennità in caso di adesione al progetto con una specifica integrazione nel caso di raggiungimento dei risultati attesi ed illustrati alla successiva lettera f)

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente

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

**Obiettivi attesi:**

Attraverso il potenziamento dell'attività di presidio, si garantirà un maggiore e più ordinato accesso al Centro di accoglienza di via Traves, in maniera efficiente e perseguendo **obiettivi di sicurezza** sia per gli utenti del dormitorio, sia per il personale della Croce Rossa che gestisce la struttura e per gli addetti della Polizia Locale.

Performance:

numero	descrizione della prestazione	indicatore di prestazione	valore di riferimento
1	Presenza per ciascuna giornata di apertura del personale dedicato al filtraggio degli utenti	numero di giorni con presenza personale /giorni di apertura del	> 99%

		centro (150 gg)	
2	riduzione delle richieste di intervento per problematiche derivanti dalla presenza di oggetti vietati non rilevati al momento del filtraggio	richieste da parte della Croce Rossa/ giorni di apertura del centro (150 gg)	< 10%
3	Servizio dinamico di presidio aree porticate centrali della Città	Servizi di pattugliamento in aree critiche	≥ 60

I turni di lavoro prospettati per il Centro Emergenza Freddo saranno al massimo 1.250 (7 operatori x 150 giorni + rinforzo di 4 operatori nei primi 21 giorni).

I turni di lavoro prospettati per il presidio dinamico saranno al massimo 1050 (15 operatori x 70 giorni).

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Le parti si impegnano ad approvare il progetto emergenza freddo nei termini di cui all'Accordo 5 ed a incontrarsi, anche nel contesto della contrattazione per l'approvazione del nuovo CIA, ai fini del completamento dell'Iter di liquidazione del presente progetto, allo scopo di definire le attività ed iniziative riferite alla premessa dell'Accordo stesso.

Le parti concordano di prevedere momenti, nel contesto dell'apposito tavolo tecnico di Area, di verifica congiunta sullo stato di attuazione del progetto da svolgersi a febbraio 2023 ed a conclusione dello stesso, al fine di esaminare correttamente su una base dettagliata di dati sia l'utilizzo delle risorse economiche sia l'attività operativa delle risorse umane.

## Relazione illustrativa all'Accordo 7/2022

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

#### Scheda 1.1

<b>Accordo</b>		<b>7/2022</b>
<b>Data di sottoscrizione</b>		16 Dicembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>CIMADOM dott.ssa Alessandra – Direttore Generale                      CALVANO Dott. Antonino - Direttore Dipartimento Servizi Interni                      MERLO Dott.ssa Anna - Dirigente Divisione Personale                      integrata per la materia da:                      LUBBIA dott. Paolo - Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie                      PETROZZINO dott.ssa Maria Assunta - Dirigente Divisione Finanziaria e Servizio Imu e Tari</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      F.P. - C.G.I.L.                      C.I.S.L. – F.P.                      U.I.L.- F.P.L.                      CSA Regioni Autonomie Locali                      RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):                      F.P. - C.G.I.L.                      C.I.S.L. – F.P.                      U.I.L.- F.P.L.                      CSA Regioni Autonomie Locali                      RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti Divisione Tributi e Catasto e dell'Ufficio Nucleo Operativo Antievasione (NOA)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Incentivo recupero evasione
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale n. 70 del 19 dicembre 2022.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e il PEG 2022 è stato approvato con delibera n. 245 del 14/4/2022. Il Bilancio 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale DEL 198/2022 del 29/03/2022. Il piano è confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato sostituito (ex D.gls 97/2016) da una sezione dedicata alla trasparenza nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 28 aprile 2022 e confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022.
		Gli obblighi di pubblicazione, previsti dal D.Lgs. 33/2013, sono assolti secondo le indicazioni di legge, come descritto nell'allegato al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità della Città.
		La Relazione sulla Performance è prevista dall'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) comma 1, lettera b) del decreto 150/2009 che non si applica agli Enti Locali.
<b>Eventuali osservazioni.</b>		

## II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'Articolato del Contratto

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

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Premesso che:

Il fondo incentivante destinato al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente per l'attività di accertamento tributario è costituito secondo le disposizioni previste nel Regolamento incentivi finalizzati al recupero evasione approvato con deliberazione della G.C. n. 1237 del 28/12/2021.

Matura il diritto al compenso incentivante il personale dipendente degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie, anche incaricato di Posizione Organizzativa, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Divisione Tributi e Catasto e dell'Ufficio Nucleo Operativo Antievasione (NOA), tra i quali quelli specifici per il recupero dell'evasione di tributi comunali ed erariali.

Il personale è ripartito in fasce, in relazione alla qualifica ricoperta, alle responsabilità ed alle competenze necessarie per la gestione delle entrate tributarie, svolgendo almeno una delle competenze indicate come da tabella riportata al punto 1) dell'Accordo 7/2022.

La quota del fondo destinata all'incentivo viene ripartita tra i dipendenti aventi diritto, in base al "Valore giornaliero individuale per fascia", che indica la proporzione di riparto percentuale dell'incentivo tra le varie fasce di cui al precedente punto 1) e il "Valore ponderato per fascia", che varia in base al numero di dipendenti di ciascuna fascia e garantisce la costanza nella proporzione di riparto dell'incentivo tra le varie fasce, anche al variare dell'importo del fondo e/o del numero di dipendenti.

Le formule e il modello di calcolo per il riparto sono specificatamente indicati al punto 2) dell'Accordo 7/2022.

Non percepiscono l'incentivo in argomento i dipendenti della Divisione Tributi e Catasto e del NOA che hanno riportato valutazioni negative o che abbiano avuto sanzioni disciplinari superiori alla multa.

L'incentivo viene erogato per le giornate di effettiva presenza in servizio, definite secondo i criteri previsti per la determinazione della produttività.

L'anno di riferimento considerato ai fini dell'attribuzione dell'incentivo è quello di costituzione del fondo.

Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno di riferimento, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'unità di appartenenza, il compenso spetta solo in caso di presenza pari o superiore a 180 giorni.

Al personale in servizio nell'anno di riferimento con rapporto di lavoro a tempo determinato il compenso è dovuto qualora la durata del rapporto di lavoro, comprensiva di proroghe e rinnovi ricadenti nell'anno di riferimento, sia pari o superiore a 180 giorni. L'incentivo non spetta al personale con contratto di somministrazione di manodopera.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale nell'anno di riferimento l'erogazione del compenso viene proporzionata al regime orario adottato. Il compenso non è dovuto nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.

La quota non erogata relativa alle giornate di assenza viene redistribuita proporzionalmente tra le fasce.

La quota di incentivo da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15% del trattamento economico tabellare annuo lordo di ciascun dipendente

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Il fondo incentivante destinato al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è costituito dal 5% delle entrate riscosse nell'anno solare precedente a quello di riferimento, di cui il 90% delle risorse sono destinate a remunerare il personale dipendente ed il restante 10% è destinato al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici.

La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio per l'incentivazione del personale, si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione.

La liquidazione dell'incentivo compete al Dirigente di Divisione o al Direttore del Dipartimento del personale di riferimento, nell'ambito del budget assegnato secondo i criteri individuati al punto 2.

Le quote attribuite ad ogni dipendente sono erogate, normalmente, nel secondo mese successivo al pagamento della produttività riferita al medesimo anno.

La liquidazione dell'incentivo avrà luogo a partire dall'anno 2023.

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Parte non pertinente

#### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'utilizzo delle risorse è inoltre subordinato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Divisione Tributi e Catasto e al NOA, in materia di recupero evasione, certificati dal Nucleo di valutazione secondo la disciplina prevista dal vigente Regolamento sul sistema della performance: trasparenza, misurazione, valutazione.

#### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente

#### **f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della**

**Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Parte non pertinente

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

L'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione del personale è comunque subordinato alla verifica dell'avvenuta approvazione del bilancio previsionale dell'anno in cui viene costituito il fondo (es. esercizio 2022) e del rendiconto riferito all'annualità precedente (es. esercizio 2021) entro il termine stabilito dal testo unico di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, o al diverso termine prorogato, per il bilancio di previsione, con legge o con decreto del Ministro dell'Interno (ai sensi dell'art. 151, comma 1, ultimo periodo, TUEL) e, per il rendiconto, con legge.

## Relazione illustrativa all'Accordo 8/2022

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

<b>Accordo</b>		<b>8/2022</b>
<b>Data di sottoscrizione</b>		16 Dicembre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>CIMADOM dott.ssa Alessandra – Direttore Generale          CALVANO Dott. Antonino - Direttore Dipartimento Servizi Interni          MERLO Dott.ssa Anna - Dirigente Divisione Personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):          F.P. - C.G.I.L.          C.I.S.L. – F.P.          U.I.L.- F.P.L.          CSA Regioni Autonomie Locali          RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):          F.P. - C.G.I.L.          C.I.S.L. – F.P.          U.I.L.- F.P.L.          CSA Regioni Autonomie Locali          RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dipendenti della Città
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Accordo in merito all'installazione delle Black Box sui veicoli aziendali (art 4 L. 300/70)
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale n. 70 del 19 dicembre 2022.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e il PEG 2022 è stato approvato con delibera n. 245 del 14/4/2022. Il Bilancio 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale DEL 198/2022 del 29/03/2022. Il piano è confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato sostituito (ex D.gls 97/2016) da una sezione dedicata alla trasparenza nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 28 aprile 2022 e confluito nel PIAO approvato con deliberazione della GC 826/2022 del 6.12.2022.
		Gli obblighi di pubblicazione, previsti dal D.Lgs. 33/2013, sono assolti secondo le indicazioni di legge, come descritto nell'allegato al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità della Città.

		La Relazione sulla Performance è prevista dall'art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) comma 1, lettera b) del decreto 150/2009 che non si applica agli Enti Locali.
<b>Eventuali osservazioni.</b>		

## II. 2 Modulo 2 - Illustrazione dell'Articolato del Contratto

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

### **a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Premesso che:

- I. Il Servizio Gestione Parco Veicoli della Città di Torino ha ottenuto un finanziamento nell'ambito dei fondi PON METRO – REACT-EU, a seguito della presentazione del progetto denominato “Green to Share – dalla Gestione del Parco Veicoli alla Mobilità Elettrica Condivisa”.
- II. Tale progetto di transizione ecologica e digitale nel settore della mobilità è finalizzato ad abbattere le emissioni di sostanze inquinanti, grazie all'impiego di nuovi veicoli elettrici e alla realizzazione di un servizio di mobilità condivisa (Corporate Car Sharing) mediante l'implementazione di una specifica piattaforma tecnologica integrata.
- III. Inoltre, l'attuazione del progetto contribuirà alla ottimizzazione del parco auto municipale e alla valorizzazione dei mezzi più ecologici ed efficienti, migliorando il servizio offerto ad Amministratori e Dipendenti e riducendo il consumo di carburante fossile ed i costi manutentivi ed assicurativi (secondo quanto stabilito dall'art. 32 del D.L. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito in L. 24 marzo 2012, n. 27).
- IV. La numerosità del parco veicoli (oltre 700) rende indispensabile l'introduzione di sistemi automatizzati che permettano di ottenere e gestire informazioni omogenee, a supporto dell'organizzazione degli automezzi, finalizzate anche a pianificare e gestire nel tempo l'ottimale allocazione della flotta.
- V. L'elemento innovativo del progetto Green To Share è rappresentato dalla piattaforma telematica integrata, costituita da:
  - a. una rete di punti di ricarica (wall box),
  - b. un sistema di Front End (web, app/web app e badge rfid),
  - c. Unità di bordo e relativi dispositivi ausiliari al Corporate Car Sharing installati sui veicoli,
  - d. un applicativo gestionale di Back Office (web).
- VI. L'implementazione della suddetta piattaforma tecnologica permetterà di:
  - a. migliorare il servizio di trasporto destinato ad Amministratori e Dipendenti, grazie alla maggiore disponibilità di autovetture che, in modalità condivisa, i servizi avranno a disposizione, a partire dai mezzi usualmente parcheggiati in spazi comuni o in sedi tra loro prossime e di facile raggiungimento a piedi (Corporate Car Sharing);
  - b. ridurre l'emissione di agenti atmosferici inquinanti, grazie alla valorizzazione e all'ottimizzazione dell'uso dei veicoli più ecologici, efficienti o che offrono risparmi di carburante;
  - c. semplificare e digitalizzare i processi per la gestione tecnica, operativa ed amministrativa del parco veicoli, assicurando:
    - i. semplicità e flessibilità nella fruizione dei servizi di mobilità destinati ad Amministratori e Dipendenti,

- ii. efficienza ed automatizzazione dell'operatività per gli utenti e per i gestori della flotta veicolare;
  - d. gestire proattivamente, anche in modo preventivo, gli interventi di manutenzione, grazie ai servizi di diagnostica a distanza, per mantenere i mezzi efficienti, sicuri, sempre in regola con le normative stradali e con le scadenze ed i termini di garanzia dei costruttori, anche in modo da ridurre l'impatto ambientale;
  - e. garantire una maggior sicurezza agli Amministratori e ai Dipendenti fruitori dei servizi di trasporto, permettendo il rilevamento e la notifica degli incidenti e assicurando la pronta assistenza a distanza ed il supporto immediato in caso di incidente o in situazione di pericolo;
  - f. tutelare il patrimonio veicolare della Civica Amministrazione, permettendo la ricostruzione dei sinistri e facilitando il ritrovamento del veicolo in caso di furto, per limitare sia il danno economico pari al valore del bene sottratto e/o delle attrezzature in esso presenti, sia quello operativo relativo al blocco delle attività per le quali è necessario l'uso del veicolo sottratto.
- VII. a tal fine, si rende necessaria l'installazione sui veicoli comunali di dispositivi elettronici per il monitoraggio delle informazioni relative ai parametri di esercizio dei veicoli, dotati di sistema di localizzazione basato sulla tecnologia GPS (Global Positioning System), cd. Unità di Bordo (OBU);
- VIII. esiste già un verbale di Accordo Quadro tra la Civica Amministrazione e le OO.SS. sull'uso delle tecnologie che consentono il controllo a distanza, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 della legge 300/70, sottoscritto in data 25 luglio 2012 (accordo n. 5);
- IX. Di tale progetto le OO. SS. venivano edotte mediante Informativa in data 18 gennaio 2022 e successivo Incontro in data 22 febbraio 2022; inoltre in data 3 novembre 2022 una delegazione sindacale partecipava al Tavolo Tecnico predisposto presso il Servizio Gestione Parco Veicoli per acquisire specifiche informazioni e documentazione, quale il capitolato tecnico relativo alla procedura aperta inerente alla piattaforma telematica integrata di gestione del parco veicoli ed un elenco delle principali funzioni in capo al Servizio;
- X. È stato effettuato un confronto per approfondire gli aspetti inerenti il funzionamento delle Unità di Bordo e le tutele imposte dalla normativa vigente sul corretto utilizzo di tali strumenti;

Con l'Accordo n. 8/2022 le Parti concordano che:

1. Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Le Unità di Bordo potranno essere installate in tutti i mezzi facenti parte del Parco Veicoli della Città di Torino e saranno utilizzate esclusivamente per le finalità indicate al punto VI delle premesse, nel rispetto della tutela della dignità e riservatezza delle lavoratrici e dei lavoratori ed è quindi escluso, salvo in caso di dolo, ogni utilizzo diretto o indiretto di controllo dell'attività lavorativa di lavoratrici/lavoratori;
3. Le caratteristiche tecniche di funzionamento del sistema delle Unità di Bordo e le modalità di utilizzo vengono descritte nell'offerta tecnica per i dispositivi di bordo che risponde alle esigenze e alle caratteristiche descritte all'interno dei documenti di gara;
4. 'Le informazioni ottenute mediante l'impiego delle Unità di Bordo e tramite il relativo monitoraggio dei parametri di esercizio delle autovetture saranno trattate nel rispetto della disciplina sul trattamento dei dati personali ed in particolare, dei principi di cui all'art. 5 del Reg. UE 27 aprile 2016, n. 679 (GDPR) e, specificatamente, del principio di minimizzazione;
5. Il trattamento dei dati sarà effettuato soltanto dagli autorizzati al trattamento, che avranno accesso alla piattaforma telematica integrata tramite credenziali di autenticazione;
6. I soggetti interessati all'utilizzo dei veicoli di servizio saranno destinatari di apposita informativa ex art. 13 GDPR, circa la natura dei dati trattati e le caratteristiche del sistema;
7. I dati non saranno utilizzati per fini ed effetti diversi da quelli esplicitati, né saranno adottati verso gli operatori interessati comportamenti discriminatori, provvedimenti disciplinari, di rivalsa o di risarcimento nel caso in cui la Civica Amministrazione venga a conoscenza, a seguito del trattamento dei dati conservati, di notizie o di eventuali errori degli addetti, a meno che dagli accertamenti non emergano comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di legge;

8. Sui veicoli su cui saranno installati i dispositivi in oggetto saranno collocate specifiche vetrofanie, indicanti la presenza dell'apparecchiatura;
9. Eventuali interventi che dovessero modificare e/o integrare il sistema delle Unità di Bordo di cui al presente accordo saranno oggetto di preventiva informativa con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, al fine di verificarne la rispondenza con le previsioni dell'art. 4 della L. 300/1970.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti si danno reciprocamente atto del pieno rispetto da parte del Comune di Torino di quanto previsto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e dalla disciplina di cui al Reg. UE n. 679/2016 e al D.Lgs. n. 196/2003.

Le parti concordano di procedere alla sottoscrizione di un disciplinare tecnico applicativo entro il mese di febbraio 2023. La perdurante efficacia del presente accordo è subordinata alla condivisione del predetto disciplinare.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Parte non pertinente

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Parte non pertinente

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Parte non pertinente

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Parte non pertinente

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

Parte non pertinente

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Parte non pertinente

## Relazione tecnico-finanziaria agli accordi 5-6-7/2022

### III. 1 Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Tenuto conto che:

- con l'Accordo n. 1/2022 del 04/02/2022 le parti hanno destinato parte delle risorse residue del Fondo Risorse Decentrate anno 2021, pari ad € 45.500,00 oltre oneri ed Irap, al "Progetto Task Force Civici";
- con l'Accordo n. 3/2022 del 29/4/2022 le parti hanno destinato, oltre la quota prevista dall'Accordo 7/2021 (pari ad € 243.000,00), una quota delle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate anno 2022 (pari ad € 672.168,00) e i risparmi accertati in sede di applicazione del Piano di razionalizzazione (per € 204.168,00 oltre oneri ed Irap) per il progetto "Emergenza Covid-19 Servizi Educativi". Il costo complessivo del progetto è quantificato in € 915.168,00;
- con l'Accordo n. 4/2022 del 5/5/2022 le parti hanno destinato parte delle risorse residue del Fondo Risorse Decentrate al progetto Piano Eventi 2022, il cui costo complessivo è stimato in € 124.000,00 oltre oneri ed Irap.

Le ipotesi di accordo che si sottopongono a riclassificazione in questa sede, frutto del costante impegno delle parti sociali nel contemperare le diverse esigenze, sono relative alle:

- risorse destinate alla produttività dei dipendenti per l'anno 2022 e riduzione stabile del fondo straordinari di € 1.508.000,00 incrementando le risorse stabili del fondo risorse decentrate come previsto dall'art 14 comma 3 CCNL 2000 e art. 67 comma 2 lettera g) CCNL FL 2016/2018 (accordo 5/2022)
- risorse destinate al progetto Emergenza Freddo del corpo di polizia municipale (accordo 6/2022)
- risorse destinate al riconoscimento del compenso incentivante ai dipendenti per l'attività di accertamento tributario (accordo 7/2022)
- l'accordo 8/2022 infine non ha effetti economici.

#### III.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Risorse Stabili Consolidate (art. 67 comma 1 lettera c) CCNL FL 2016-2018)	52.759.488
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	
Differenziali PEO (Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL FL 2016-2018) con IVC 2020 e 2022	1.225.597
Incremento Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL FL 2016-2018	830.835
RIA e assegni ad personam personale cessato (Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL FL 2016-2018)	1.488.423
Riduzione stabile straordinario (art. 67 comma 2 lettera G CCNL FL 2016-2018)	1.508.000
Risorse riassorbibili (Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL FL 2016-2018	6.838
Incremento RIA e assegni ad personam art. 67 comma 2 lettera C CCNL FL 2016-2018 (come rideterminato a seguito relazione Dasein)	31.034

<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>57.850.215</b>
---	-------------------

**III. 1.2 Sezione II – Risorse variabili**

<b>Risorse variabili</b>	
<b>Poste variabili sottoposte ai vincoli di legge</b>	<b>12.095.892</b>
Quota RIA una tantum (Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL FL 2016-2018)	130.010
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (Art. 67 comma 4 CCNL FL 2016-2018)	3.072.178
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione (Art. 67 comma 5 lettera b) CCNL FL 2016-2018)	8.893.704
<b>Poste variabili non sottoposte ai vincoli di legge</b>	<b>4.935.671</b>
Quota di risparmi conseguiti e certificati da piani di razionalizzazione (art. 67, comma 3, lettera b) CCNL FL 2016-2018	204.168
Entrate conto t.zi e Sponsorizzazioni: Agenzia Metropolitana; ATO-R; Matrimoni aulici; Borgo Medioevale; Progetti Europei, React (sentenza c.c. autonomie 20/2017)	546.592
Incentivi per recupero evasione IMU e TARI (art 1, comma 1091 - L. 145/2018 e Regolamento comunale)	668.449
Specifiche disp. di legge: compenso ISTAT e Contenzioso tributario	109.401
Quota per incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.lgs 50/2016) anni 2014-15-16-17	385.130
Quota per incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.lgs 50/2016)	2.418.745
Risparmi da straordinario competenza 2021(Art. 67 comma 3 lettera e) CCNL FL 2016-2018)*	603.186
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>17.031.563</b>
<i>Somme non utilizzate Fondo anni precedenti (Art. 68 comma 1 CCNL FL 2016-18)*</i>	<i>5.876.100</i>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>22.907.663</b>

\*Importi costituiti da residui e che quindi non gravano sul Fondo 2022, comprensivi delle risorse necessarie per finanziare gli accordi in esame per € 5.706.600.

**III. 1.3 Sezione III – eventuali decurtazioni del Fondo**

<b>Decurtazioni del Fondo</b>	
Decurtazione permanente ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 su risorse stabili	-4.063.703
Decurtazione fondo rispetto limite 2016 (art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017) su risorse variabili	- 3.928.739
Decurtazione per finanziamento PO a bilancio (artt. 15 c. 5 e 67 c. 1 CCNL FL 2016-2018) su risorse stabili	- 6.644.408
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>- 14.636.850</b>

**III. 1.4 Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>57.850.215</b>
Decurtazione permanente ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 su risorse stabili	-4.063.703
Decurtazione per finanziamento PO a bilancio (artt. 15 c. 5 e 67 c. 1 CCNL FL 2016-2018) su risorse stabili	- 6.644.408

<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dopo decurtazione</b>	<b>47.142.104</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>22.907.663</b>
Decurtazione fondo rispetto limite 2016 (art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017) su risorse variabili	- 3.928.739
<b>Risorse variabili dopo decurtazione</b>	<b>18.978.924</b>
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>66.121.028</b>

### **III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente

## **III. 2 Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

### **III.2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Indennità di comparto quota carico Fondo	4.000.000
Progressioni orizzontali storiche	31.205.000
Indennità di responsabilità, docenza, educatore asili nido	3.540.000
Indennità turno, rischio, disagio, reperibilità etc	17.255.301
Produttività / performance individuale	249.668
Produttività / performance organizzativa	124.000
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>56.373.969</b>

### **III.2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Progressioni orizzontali	-
Posizioni organizzative e alte professionalità	-
Indennità turno, rischio, disagio, reperibilità etc	-
Incentivi per recupero evasione IMU e TARI – Accordo 7/2022	668.449
Performance individuale – Accordo 5/2022 produttività dipendenti	4.320.000
Performance organizzativa – Accordo 5/2022 produttività dipendenti	4.680.000
Performance organizzativa – Accordo 6/2022 progetto emergenza freddo (la differenza rientra tra le risorse già contrattate con il CIA 4/2022)	78.610
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa*</b>	<b>9.747.059</b>

\* di cui € 5.706.600 finanziati con residui anni precedenti

### **III.2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Risorse ancora da contrattare per produttività/ performance individuale	-
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>-</b>

### **III.2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	56.373.969
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	9.747.059
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>66.121.028</b>

### **III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente

### **III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale**

- a. *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Si attesta che le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad € 47.142.104 mentre l'importo destinato ad utilizzi del fondo aventi natura certa e continuativa ammonta ad € 36.106.433. Pertanto quest'ultimo risulta interamente coperto dalle risorse fisse del fondo.

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

Parte non pertinente

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

Parte non pertinente

### III.3 Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo. Anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2021 e 2016.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022	Fondo 2021	Differenza 2022-2021	(per memoria) 2016
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche</b>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 02-05)				37.398.382
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc. 1,2 c. 7)				3.632.218
<b>Incrementi contrattuali</b>				
Incrementi Ccnl 04-05 (art. 4 cc. 1,4,5 parte fissa)				1.456.378
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc. 2,5,6,7 parte fissa)				1.954.280
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>52.759.488</b>	<b>52.759.488</b>	-	
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 Ccnl 00-01)				3.168.628
Incr. Dotaz. Org. e relativa copertura (art. 15 c. 5 Parte fissa Ccnl 98-01)				1.094.400
Ridet. Fondo per increm. stip. (Dich. Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)				2.551.108
Incremento per riduzione stabile straordinario (art. 14 c 3CCNL 98/01)				1.292.000
<b>Risorse storiche da ridurre</b>				
Decurtazione per finanziamento PO a bilancio (artt. 15 c 5 e 67 c 1 CCNL FL 2016-2018)	- 6.644.408	- 6.644.408	-	
<b>Altri incrementi e aumenti contrattuali con carattere di certezza e stabilità</b>				
Differenziali PEO (Art. 67 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-2018)	1.225.597	1.193.000	32.597	
Incremento Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL FL 2016-2018	830.835	840.000	- 9.165	
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67 comma 2 lett. C, CCNL 2016-2018)	1.519.457	1.329.943	189.514	
Recupero risorse riassorbite (art. 67 comma 2 lettera D CCNL FL 2016-2018)	6.838	2.023	4.815	
Riduzione stabile straordinario (art. 67 comma 2 lettera G CCNL FL 2016-2018)	1.508.000	-	1.508.000	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>51.205.807</b>	<b>49.480.046</b>	<b>1.725.761</b>	<b>52.547.394</b>
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Poste variabili sottoposte ai vincoli di legge</b>	<b>12.095.892</b>	<b>12.122.334</b>	<b>- 26.442</b>	<b>7.902.179</b>
Attivaz.nuovi servizi o riorgan. (art. 67 comma 5 lettera B CCNL FL 2016-2018)	8.893.704	8.893.704	-	4.830.001
Integrazione 1,2% (art. 67 comma 4 CCNL FL 2016-2018)	3.072.178	3.072.178	-	3.072.178
Art. 67 c. 3 lett. D CCNL FL 2016-2018 - Quota RIA una tantum	130.010	156.452	- 26.442	-

<b>Poste variabili non sottoposte ai vincoli di legge</b>	<b>10.811.771</b>	<b>6.766.005</b>	<b>4.045.766</b>	<b>5.023.489</b>
Quota per incentivi per Funzioni tecniche (art. 113 D.lgs 50/2016) anni 2016-17	385.130	185.311	199.819	302.343
Quota per incentivi per Funzioni tecniche (art. 113 D.lgs 50/2016)	2.418.745	395.433	2.023.312	-
Entrate conto t.zi e Sponsorizzazioni (art. 67 c. 3 lett. A Ccnl 16-18): Ag. Metropolitana, Ato-R, Matrimoni aulici, Borgo Medievale, progetti finanziati	546.592	53.733	492.859	60.641
Specifiche disp. di legge (art. 67 c. 3 lett. C Ccnl 16-18): compensi ISTAT e Contenzioso Tributario	109.401	79.365	30.036	52.955
Incentivi per recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091 - L. 145/2018 e Regolamento comunale)	668.449	-	668.449	257.550
Quota di risparmi conseguiti e certificati da piani di razionalizzazione (art. 67, comma 3, lettera b) CCNL FL 2016-2018	204.168	-	204.168	-
Risparmi da straordinario (art. 67 c. 3 lettera E CCNL FL 2016-2018)	603.186	6.052.163	427.123	4.350.000
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	5.876.100			
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>22.907.663</b>	<b>18.888.339</b>	<b>4.019.324</b>	<b>12.925.668</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Adeguamento art. 1 c. 456 L.147/13 (decurtazione permanente)	- 4.063.703	- 4.063.703	-	
Decurtazione per rispetto LIMITE tetto risorse stabili	-	-	-	- 297.910
Decurtazione per rispetto LIMITE tetto risorse variabili	- 3.928.739	- 2.283.886	- 1.644.853	- 75.691
Decurtazione per cessazioni - risorse stabili	-	-	-	- 372.644
Decurtazione risorse variabili	-	-	-	- 94.679
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>- 7.992.442</b>	<b>- 6.347.589</b>	<b>- 1.644.853</b>	<b>- 840.924</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	51.205.807	49.480.046	1.725.761	52.547.394
Risorse variabili	22.907.663	18.888.339	4.019.324	12.925.668
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	- 4.063.703	- 4.063.703	-	- 670.554
Decurtazione risorse variabili	- 3.928.739	- 2.283.886	- 1.644.853	- 170.370
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dopo decurtazione</b>	<b>47.142.104</b>	<b>45.416.343</b>	<b>1.725.761</b>	<b>51.876.840</b>
<b>Risorse variabili dopo decurtazione</b>	<b>18.978.924</b>	<b>16.604.453</b>	<b>2.374.471</b>	<b>12.755.298</b>
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>66.121.028</b>	<b>62.020.796</b>	<b>4.100.232</b>	<b>64.632.138</b>

**Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo. Anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2021 e 2016.**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2022</b>	<b>Fondo 2021</b>	<b>Differenza 2022-2021</b>	<b>(per memoria) 2016</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Indennità di comparto quota carico Fondo	4.000.000	4.120.000	- 120.000	5.378.074
Progressioni orizzontali storiche	31.205.000	31.205.000	-	27.263.269
Posizioni organizzative e alte professionalità	-	-	-	6.644.408
Indennità di responsabilità, docenza, educatore asili nido	3.540.000	3.530.333	9.667	5.191.225
Indennità turno, rischio, disagio, reperibilità etc	17.255.301	14.436.633	2.818.668	15.805.162
Performance individuale (art. 68 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-18)	249.668	3.675.000	- 3.425.332	-
Performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. A CCNL FL 2016-18)	124.000	5.053.830	- 4.929.830	4.350.000
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>56.373.969</b>	<b>62.020.796</b>	<b>- 5.646.827</b>	<b>64.632.138</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni orizzontali	-	-	-	-
Posizioni organizzative e alte professionalità	-	-	-	-
Indennità di responsabilità, docenza, educatore asili nido	-	-	-	-
Indennità turno, rischio, disagio, reperibilità etc	-	-	-	-
Incentivi per recupero evasione IMU e TARI - cia 7/2022	668.449	-	668.449	-
Performance individuale - cia 5/22 per produttività dipendenti	4.320.000	-	4.320.000	-
Performance organizzativa - cia 5/22 per produttività dipendenti	4.680.000	-	4.680.000	-
Performance organizzativa - cia 6/22 per progetto emergenza freddo vuu	78.610	-	78.610	-
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>9.747.059</b>	<b>-</b>	<b>9.747.059</b>	<b>-</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>				
Risorse ancora da contrattare (comprensiva dei residui anni precedenti)	-	-	-	-
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	56.373.969	62.020.796	- 5.646.827	64.632.138
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	9.747.059	-	9.747.059	-
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>66.121.028</b>	<b>62.020.796</b>	<b>4.100.232</b>	<b>64.632.138</b>

### **III. 4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

#### ***III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione***

Tutte le somme relative alle risorse decentrate, nel rispetto dei limiti di spesa vigenti, sono state iscritte nel bilancio di previsione dell'esercizio 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. DEL 198/2022 del 29 marzo 2022 e successive modifiche.

Le predette risorse sono inserite nel macroaggregato 01, tranne i compensi ISTAT inseriti nel macroaggregato 03 Piano Fin V Liv "U.1.03.02.16.999" (Altre spese per servizi amministrativi), Piano Fin V Liv "U.1.03.02.19.005" (Servizi per i sistemi e relativa manutenzione).

Le risorse anni precedenti destinate alla produttività sono state riaccertate e imputate al bilancio 2022 e 2023 Piano Fin V Liv "U.1.01.01.01.004" (Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato) e Piano Fin V Liv "U.1.01.01.01.008" (Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato).

#### ***III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato***

Il fondo risorse decentrate del 2021 è risultato capiente ed anzi ha prodotto dei residui che, ai sensi dell'art 68 c. 1 del CCNL FL 2016-2018, sono da destinarsi alla produttività.

#### ***III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo***

Le risorse decentrate sono iscritte in bilancio nell'ambito del macroaggregato 01 "Personale", Piano Fin V Liv "U.1.01.01.01.004" (Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato) e Piano Fin V Liv "U.1.01.01.01.008" (Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato), Piano Fin V Liv "U.1.01.01.02.999" (Altre spese per il personale n.a.c.), e del macroaggregato 03 Piano Fin V Liv "U.1.03.02.16.999" (Altre spese per servizi amministrativi), Piano Fin V Liv "U.1.03.02.19.005" (Servizi per i sistemi e relativa manutenzione) per i compensi ISTAT.

Le risorse anni precedenti destinate alla produttività sono state reimputate al bilancio 2022, 2023.

Gli oneri a carico del datore di lavoro sono iscritti in bilancio nell'ambito del macroaggregato 01 "Personale" Piano Fin V Liv "U.1.01.02.01.001" (Contributi obbligatori per il personale) e Piano Fin V Liv "U.1.01.02.01.003" (Contributi per indennità di fine rapporto), mentre l'IRAP è nel macroaggregato 02 Piano Fin V Liv "U.1.02.01.01.001" (Imposta regionale sulle attività produttive).

<b>RICLASSIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2022 - Area Comparto</b>		<b>(All. A p.1)</b>	
		<b>Risorse stabili</b>	<b>Risorse variabili</b>
a)	Risorse Stabili Consolidate (art. 67 comma 1 lettera C CCNL FL 2016-2018)	52.759.488	
b)	Recupero RIA/Assegni ad personam 2017-20 Art. 67 comma 2 lettera c) CCNL FL 2016-2018 Recupero RIA/Assegni ad personam cessati 2021= € 158.480 ( € 280.747-106.903 dip. ex Csea-15.364 ricalcoli DASEIN)	1.488.423	
c)	Recupero risorse riassorbite (art. 67 comma 2 lettera D CCNL FL 2016-2018)	6.838	
d)	Riduzione stabile straordinario (art. 67 comma 2 lettera G CCNL FL 2016-2018)	1.508.000	
e)	Art. 67 c 3 lett. d) CCNL FL 2016-2018 - Quota RIA una tantum		130.010
f)	Art. 67 comma 4 CCNL FL 2016-2018 (1,2% monte salari 1997)		3.072.178
g)	Art. 67 comma 5 lettera b) CCNL FL 2016-2018		8.893.704
<b>DECURTAZIONI FONDO:</b>			
h)	Adeguamento art. 1 c. 456 L.147/13 (decurtazione permanente = € 5.415.970) -8,18%	- 4.063.703	
i)	Decurtazione per finanziamento PO a bilancio (art. 15 c. 5 e 67 c. 1 CCNL FL 2016-2018)	- 6.644.408	
j)	Decurtazione di legge per rispetto tetto massimo (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)-€59.866.199		- 3.928.739
<b>VOCI ESCLUSE dall'ambito applicativo dell'art. 23c. 2 D.Lgs. 75/17</b>			
k)	Incremento RIA e assegni ad personam Art. 67 comma 2 lettera c) CCNL FL 2016-2018) - come rideterminato a seguito intervento DASEIN	31.034	
l)	Differenziali PEO Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL FL 2016-2018 - come rideterminato a seguito intervento DASEIN (al netto dell'ivc 2010 già conteggiata tra le risorse stabili consolidate)	981.433	
m)	I.V.C. 2020 progressione (Art. 2 comma 6 CCNL FL 2016-2018)	178.000	
n)	I.V.C. 2022 progressione (Art. 2 comma 6 CCNL FL 2019-21)	66.164	
o)	Incremento Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL FL 2016-2018 - come rideterminato a seguito intervento DASEIN	830.835	
p)	Art. 67 comma 3 lettera e) CCNL FL 2016-18: Risparmi comp. 2021 da straordinario		603.186
q)	Art. 67, comma 3, lettera b) CCNL FL 2016-2018: quota di risparmi conseguiti e certificati da piani di razionalizzazione		204.168
r)	Art. 67 comma 3 lettera a) CCNL FL 2016-2018:		
	> Ag. della Mobilità € 24.906; ATO-R € 5.291; Matrimoni aulici € 27.600; Borgo Medioevale € 750		58.547 §
	> Progetti Sicurezza Urbana e React (sentenza c.c. autonomie 20/2017)		488.045 §
s)	Art. 67 comma 3 lettera c) CCNL FL 2016-2018:		
	> Incentivi per recupero evasione IMU e TARI (art 1, comma 1091 - L. 145/2018 e Regolamento comunale n. 402 approvato con deliberazione GC n. 01237/2021)		668.449 §
	> Compenso ISTAT (€ 106.793) Contenzioso tributario (cap. 12550/1 € 2.608)		109.401 §
	> Quota per incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.lgs 50/2016) anni 2016-17		385.130 §
	> Quota per incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.lgs 50/2016)		2.418.745 §
<b>TOTALE RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI</b>		<b>47.142.104</b>	<b>13.102.824</b> *
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 (competenze)</b>		<b>60.244.928</b> *	
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 (competenze-oneri-irap)</b>		<b>81.439.094</b>	
§ Importi presunti.			
* A tale importo occorre aggiungere l'importo di €5.627.990 relativo ai residui anni precedenti finalizzati alla produttività, €45.500 relativi alla proroga del progetto task force civici, €124.000 + € 78.610relativi al progetto Piano Eventi 2022 e al progetto Emergenza Freddo per la polizia municipale. Con tale importo il fondo diventa:			<b>66.121.028</b>

* <b>Dettaglio risorse variabili</b>			
- Art. 67 comma 4 CCNL FL 2016-2018 (1,2% monte salari 1997)			3.072.178
- Art. 67 comma 5 lettera b) CCNL FL 2016-2018 di cui:			4.964.965
	art. 208 CdS: Delibera Giunta comunale (mecc. 2020/1772)	2.325.854	
- Art. 67 comma 3 lettera a) CCNL FL 2016-2018			546.592
- Art. 67 comma 3 lettera b) CCNL FL 2016-2019			204.168
- Art. 67 comma 3 lettera c) CCNL FL 2016-2018			3.581.725
- Art. 67 comma 3 lettera d) CCNL FL 2016-2018			130.010
- Art. 67 comma 3 lettera e) CCNL FL 2016-2017			603.186
<b>TOTALE</b>			<b>13.102.824</b>

<b>RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEI SOTTOELENCATI FONDI</b>		<b>All. A p. 2)*</b>
<b>1) Fondo progressioni orizzontali (art. 68 CCNL FL 2016-18)</b>		<b>31.205.000</b>
<b>2) Risorse per le indennità del personale educativo (art. 68 c. 1 CCNL FL 2016-18) :</b>		<b>840.000</b>
a)	Art.31 comma 7 CCNL/2000 (asili nido € 619,75)	390000
b)	Art. 6 CCNL/2001 (ind. docenza € 340,86)	450.000
<b>3) Indennità di comparto (art. 68 c. 1 CCNL FL 2016-18) :</b>		
	Costo a regime dell'indennità di comparto	<b>4.420.000</b>
a)	Quota da imputare a bilancio	420.000
b)	Quota da imputare alle risorse stabili	<b>4.000.000</b>
<b>4) Quota oneri per la riclassificazione del personale CCNL/marzo 99 art.7 comma 7</b>		<b>29.761</b>
<b>5) Indennità 8<sup>a</sup> q.f. ex art 37 c. 4 CCNL 6/07/95 (art. 68 c. 1 CCNL FL 2016-18)</b>		<b>31.672</b>
<b>Totale</b>		<b>36.106.433</b>

\* i dati sono aggiornati tenendo conto dei presenti al 1 gennaio 2022, le nuove assunzioni programmate e quanto stabilito con l'accordo 5/2020 (PEO)

<b>SALARIO ACCESSORIO 2022</b>		<b>(All. A p. 3)</b>
<b>Utilizzo istituti retributivi variabili (ipotesi in attesa sottoscrizione nuovo CIA)*</b>		
Performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. A CCNL FL 2016-18)		-
Performance individuale (art. 68 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-18)		3.576.178
Compensi per particolari responsabilità (art. 68 comma 2 lett. E e art. 70 quinquies comma 1 CCNL FL 2016-18)		2.000.000
Compenso particolari responsabilità personale educativo a.s. 2021/2022, pro quota anno 2022 (art 68 comma 2 Lett. E e art 70 quinquies c. 1 CCNL FL 2016/2018)		700.000
Compenso particolari responsabilità (art. 68 comma 2 lett. E e art. 70 quinquies comma 2 CCNL FL 2016-18 protezione civile, urp, stato civile)		75.000
Scuola estiva		240.000
Soggiorni disabili (attività non più svolta da Comune)		-
Disagio scuola		245.000
Indennità condizioni di lavoro (art. 68 comma 2 lett. C e 70 bis CCNL FL 2016-18)		1.118.000
Disagio ex art. 9 CIA 2005 (art. 70 bis comma 1 lett. a) CCNL FL 2016-18	800.000	
Indennità personale educativo Covid 19 (art 70 bis comma 1 lett. b) CIA 3/2022	178.000	
Indennità rischio (art. 70 bis comma 1 lett. b) CCNL FL 2016-18)	60.000	
Maneggio valori (art. 70 bis comma 1 lett. c) CCNL FL 2016-18)	80.000	
Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 2016-18)		5.711.000
Maggiorazioni festive e/o notturne allo straord. (art. 38 code contrattuali )		45.000
Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. D CCNL 2016-18)	1.392.146	2.200.000
Art 208 CdS (quota reperibilità)	807.854	
Indennità di funzione (artt. 56 sexies e 68 comma 2 lett. F CCNL FL 2016-18) o Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL FL 2016-18)	2.582.000	4.100.000
Art 208 CdS (quota ind. funzione o servizio esterno)	1.518.000	
Art. 67 comma 3 lettera A CCNL FL 2016-2018: Ag. della Mobilità; ATO-R; Matrimoni aulici; Borgo Medioevale; Sicurezza Urbana; React		546.592
Art. 68 comma 2 lettera C CCNL FL 2016-2018: Istat e Contenzioso Tributario		109.401
Art. 68 comma 2 lettera C CCNL FL 2016-2018: Incentivo funzioni tecniche		2.803.875
Art. 68 comma 2 lettera C CCNL FL 2016-2018: Incentivo recupero evasione IMU/TARI		668.449
<b>Totale complessivo accessorio</b>		<b>24.138.495</b>

<b>PROSPETTO DI SINTESI</b>	
Totale complessivo delle risorse	<b>60.244.928</b>
Risorse destinate a istituti di parte stabile	36.106.433
Risorse destinate a istituti di parte variabile	24.138.495
<b>IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE (da destinare a progetti di incremento produttività)</b>	<b>-</b>
<b>RISORSE ANNI PRECEDENTI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA', proroga PROGETTO "Task force civici", PROGETTO "Piano Eventi 2022" e PROGETTO "Emergenza Freddo"</b>	
Art. 68 comma 1 CCNL FL 2016-18 (Somme non utilizzate Fondi anni precedenti)	45.500
Art. 68 comma 1 CCNL FL 2016-18 (Somme non utilizzate Fondi anni precedenti)	124.000
Art. 68 comma 1 CCNL FL 2016-18 (Somme non utilizzate Fondi anni precedenti)	5.627.990
Art. 68 comma 1 CCNL FL 2016-18 (Somme non utilizzate Fondi anni precedenti)	78.610