



COMUNE DI CERVIA

Prot. n. vedi segnatura .xml

Cervia li vedi segnatura .xml

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia

LL. SS.

e p.c Al Segretario generale  
Al Dirigente Settore Risorse

**Oggetto: RICHIESTA DI CERTIFICAZIONE SULLA RELAZIONE UNICA ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA IN MERITO A:  
CONTRATTO COLLETTIVO economico per la ripartizione delle risorse decentrate del fondo per il personale non dirigente anno 2023**

Al sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui si chiede la certificazione.

**PARTE I RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa in oggetto è stata sottoscritta il 06/12/2023 (ALLEGATO B)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il contratto collettivo decentrato integrativo ha validità per gli anni 2023-2024-2025 salvo modifiche di istituti in esso contemplati dovuti alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro e/o alla volontà delle parti di rivederne le condizioni.  L'accordo economico vale per l'anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Margherita Campidelli (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, FP CISL, CSA, RSU dell'Ente <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FP, FP CISL, RSU dell'Ente
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Cervia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 Accordo economico personale dipendente anno 2023
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.

COMUNE DI CERVIA  
Originale digitale conservato da questa AOO  
Protocollo N.0082086/2023 del 15/12/2023  
Firmatario: ROMINA GORINI



## COMUNE DI CERVIA

<b>contrattazioni e</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 L. 183/2010 è stato istituito ed è regolarmente funzionante;</li><li>• con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27/09/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2023/2025;</li><li>• con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 04/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) relativa al periodo 2023/2025;</li><li>• con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 04/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025;</li><li>• con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 09/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, all'interno del quale è presente il Piano Esecutivo di Gestione 2023 – 2025, comprensivo del Piano Dettagliato degli Obiettivi;</li><li>• il Piano Triennale delle Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006) è stato approvato, quale sotto-sezione del PIAO con Delibera di GC n. 104 del 09/05/2023;</li><li>• con deliberazione G.C. n. 282 del 06/12/2022 è stato nominato l'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 16/11/2022;</li><li>• Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 07/02/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al triennio 2023 – 2025 e tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale; il medesimo è poi confluito nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 104 del 09/05/2023;</li><li>• Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 29/11/2022 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Cervia;</li><li>• L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato, semplificato e revisionato dal D.Lgs. n° 97/2016 è stato assolto per quanto di competenza.</li><li>• La Relazione della Performance ANNO 2022 è stata validata il 10/08/2023 dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della produttività collettiva, dei premi relativi ai progetti di miglioramento e ai piani di razionalizzazione della spesa e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;</li></ul>
-------------------------	--	--

### Eventuali osservazioni

In seguito alla sottoscrizione del CCNL funzioni locali 2019-2021 in data 16/11/2022 e dopo la GC n. 282 del 06/12/2022 di nomina della delegazione trattante datoriale e istituzione del modello di relazioni sindacali, con Delibera GC 270 del 28/11/2023 sono stati dati gli indirizzi all'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2023, e anche approvati gli incrementi di parte variabile del fondo.

I sistemi di valutazione vigenti sono in linea con i documenti di programmazione e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009:

- il sistema di valutazione e misurazione della performance dei dipendenti è stato approvato con delibera di Giunta n. 190 del 29/11/2011 e successiva modifica con delibera GC n. 22 del 24/02/2015;
- la delibera GC n. 94 del 07/05/2019 ha approvato il regolamento recante i criteri generali per l'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione ed il sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative del Comune di Cervia e la modifica al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, al fine di adeguare la disciplina delle posizioni organizzative al nuovo CCNL;
- la delibera GC n. 21 del 21/01/2020 ha istituito le posizioni organizzative e approvato la pesatura;
- la delibera GC n. 211 del 30/08/2022 ha effettuato una nuova ripesatura delle posizioni organizzative;
- con delibera GC n. 291 del 05/12/2023 è stato approvato il regolamento sui criteri generali per l'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione e sistema di misurazione e valutazione della performance degli incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Cervia, al fine di adeguare la disciplina al nuovo assetto delle Elevate Qualificazioni, come previsto dal CCNL 16/11/2022 agli artt. 16 e ss, ma lasciando invariati tali criteri nonché il sistema di misurazione e valutazione della performance degli incarichi di EQ;

### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto:serv-risorseumane@comunecervia.it)  
🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)

### Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
✉ [comune.cervia@legalmail.it](mailto:comune.cervia@legalmail.it)



## COMUNE DI CERVIA

### a) Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente preintesa disciplina e regolamenta:

- tutte le materie che l'art. 7 del CCNL 2022 prevede debbano essere oggetto di contrattazione collettiva integrativa, di fatto riprendendo gli istituti normati con i precedenti contratti decentrati integrativi (vedi CCDI sottoscritti in data 20/12/2018, 27/05/2019, 12/12/2019, 18/12/2020, 16/12/2021, 21/12/2022)

- l'accordo economico relativo alle risorse decentrate del 2023.

Il contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (con alcune specifiche) in servizio ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Per l'articolazione specifica del contratto si veda l'allegato B.

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

Sulla base della quantificazione del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2023, effettuata dal servizio risorse umane e approvata come allegato alla delibera n. 270 del 28/11/2023 per complessivi € 1.064.484,70 al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle elevate qualificazioni (già posizioni organizzative) ai sensi dell'art. 67 c.1 CCNL 2018, oltre ad € 54.847,00 per il fondo straordinario e quantificata con determina dirigenziale n. 1762 del 14/12/2023 (allegato C). Si rimanda a tale determinazione per la modalità dettagliata di costituzione del fondo, con riferimento sia alla parte stabile che alla parte variabile.

L'Amministrazione per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, che prevede la necessità per gli enti locali di modificare il fondo in modo da mantenere l'incidenza media dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 sul totale del fondo per il personale non dirigente e del fondo delle posizioni organizzative, ha verificato che i dipendenti nel 2023 sono inferiori al 2018 per cui ha lasciato invariato il fondo riservandosi al 31.12.2023 di effettuare i conteggi relativi al personale 2023 sul 2018 e conseguentemente di applicare l'incremento derivante dall'attuazione dell'art. 33 del DL 34/2019 alle somme destinate al finanziamento del premio per la performance. Pertanto l'importo da destinare alla performance sarà quantificato con esattezza a seguito della definitiva rendicontazione delle risorse impiegate per altri istituti ed a seguito dell'attuazione della sopra citata disposizione.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3
- progressioni economiche precedenti alla riclassificazione, ex art. 78 CCNL 19/21
- indennità di comparto di cui all'art 33 comma 4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004;
- indennità del personale educativo asili nido (art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000 e art. 6 del CCNL 05/10/2001, ora incrementate ex art. 94 CCNL 19-21);
- indennità ex VIII qualifica non titolari di incarichi di posizione organizzativa (art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995);
- differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche orizzontali a partire dalla riclassificazione professionale, ovvero dal 01/04/2023);
- inquadramento automatico art.7 NOP (polizia locale);

Risultano disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2023, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 488.668,49 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono l'accordo come da ipotesi sottoscritta in data 06/12/2023. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga nel dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. In tale prospetto i valori destinati all'indennità di turno e di reperibilità sono esposti in forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance.

Per l'anno 2023 il prospetto di riparto del fondo è allegato alla presente relazione insieme alla preintesa.

### c) Effetti abrogativi impliciti

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

*Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto purché oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 e fermo restando quanto previsto dall'art. 8, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.*

*Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali*

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

[serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto:serv-risorseumane@comunecervia.it)

[www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)

#### Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

[comune.cervia@legalmail.it](mailto:comune.cervia@legalmail.it)



COMUNE DI CERVIA  
sue integrazioni o modifiche.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Per quanto riguarda le indennità e i compensi previsti dai contratti nazionali l'erogazione è collegata all'effettivo svolgimento di compiti particolarmente disagiati o rischiosi, oppure allo svolgimento di attività/funzioni che rispondono ai bisogni della collettività e dell'utenza, previo incarico affidato dal dirigente o attestazione a consuntivo del medesimo.

Le modalità di erogazione sono a consuntivo dell'attività prestata, a seguito di specifica verifica.

L'importo delle indennità scaturisce da un sistema di pesatura a preventivo che tiene conto di una sorta di graduazione operata su criteri decisi nel contratto.

A tali indennità sono destinate le risorse stabilite nell'accordo annuale sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio e la sua misura annuale, viene determinata in base alla somma annualmente disponibile suddivisa per gli aventi diritto.

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di obiettivi come desumibili dal PEG 2023, e piani di razionalizzazione basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

A tal fine le risorse variabili disponibili derivanti da piani di razionalizzazione e da obiettivi specifici di miglioramento sono destinate a remunerare parte della performance dei servizi.

L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in correlazione agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance vigente.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa**

L'istituto della progressione si applica al personale che al 01.01.2023 risulta in servizio presso il Comune di Cervia ed in possesso dei seguenti requisiti di accesso:

- al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali, aver maturato 4 anni di valutazione dopo l'acquisizione dell'ultima posizione economica o dalla data di assunzione a tempo indeterminato, conseguentemente, aver svolto n. 4 anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nella stessa posizione economica, nel Comune di Cervia;
- risultati individuali conseguiti nelle valutazioni della prestazione individuale quale media dell'ultimo triennio nella misura pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile;
- non aver riportato, nel biennio precedente la data di selezione, sanzioni disciplinari di gravità superiore alla multa, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 19/11/2022 e dell'art. 23 del D.lgs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2023 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 27.000,00 con decorrenza dal 01.01.2023.

Dette risorse vengono ripartite tra le diverse categorie giuridiche (ora aree di inquadramento) in base alla somma complessiva dei fabbisogni riferiti ai dipendenti aventi diritto in ciascuna di esse.

Per l'anno 2023 la procedura per l'attribuzione delle progressioni in applicazione dell'art 14 del CCNL e del vigente regolamento si concretizza nella predisposizione per ciascun percorso economico/categoria a cui sono state distribuite risorse, di una graduatoria per settore o, in caso di risorse insufficienti per la consistenza di organico di taluni settori, per ente.

In questo ultimo caso, al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti di vari settori, all'interno di ciascuna graduatoria, le progressioni dei dipendenti di ciascun settore non potrà superare il 50% delle progressioni finanziate dalle risorse assegnate; in caso di superamento di tale limite si procede allo scorrimento della graduatoria.

Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti, informata anche la parte sindacale, dalla Direzione operativa ai sensi dell'art 3 comma 5 del vigente Regolamento per il riconoscimento della posizione economica orizzontale nella categoria approvato con delibera GC n. 243 del 26/11/2019.

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

Dall'anno 2014 il Comune di Cervia aderisce alla sperimentazione contabile di cui al D. Lgs. 118/2011.

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio per gli enti sperimentatori (all. 12 del DPCM 28/12/2011) prevede i seguenti caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche:

- valenza pluriennale del processo;
- lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione;
- coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione

**Servizio Risorse Umane**

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto:serv-risorseumane@comunecervia.it)

🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)

**Comune di Cervia** P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 [comune.cervia@legalmail.it](mailto:comune.cervia@legalmail.it)



## COMUNE DI CERVIA

Tra gli strumenti di programmazione indicati c'è il Documento unico di programmazione (DUP) che, per gli enti in sperimentazione, sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP); i contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi per la definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento.

Nel CDI è previsto lo stanziamento di somme (produttività generale e progetto di miglioramento dei servizi del settore della Polizia Locale) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascuna unità organizzativa. Si ricorda infatti che, in base al vigente sistema di valutazione del personale, dove è prevista l'assegnazione di un punteggio, da parte del dirigente responsabile, per cui il compenso di produttività è conseguentemente differenziato in base alla valutazione ottenuta. Le schede di valutazione, differenziate in base alla categoria di appartenenza del personale, contengono parametri che più o meno pesantemente collegano il compenso finale al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Ne deriva che, in generale, il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale nel far sì che la propria attività, nell'ambito delle unità organizzative di appartenenza, sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

### PARTE II RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta ai fini del controllo della compatibilità dei costi della preintesa con i vincoli di bilancio e delle norme di legge.

#### Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrazione

Ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, gli Enti determinano annualmente l'ammontare delle risorse decentrate da destinare al finanziamento di istituti esplicitamente previsti dal successivo art. 80 del medesimo contratto.

La quantificazione delle risorse decentrate per la parte cosiddetta "stabile" viene effettuata in autonomia dal Dirigente del servizio risorse umane seguendo le modalità previste dai commi 1 e 1bis e seguenti del citato art. 79.

La Giunta con deliberazione n. 270 del 28/11/2023 ha dato indirizzi alla contrattazione e deciso incrementi di parte variabile poi recepiti nella determina n. 1762 del 14/12/2023 che ha quantificato il fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2023, per un ammontare complessivo pari a € 1.064.484,70, al netto delle risorse destinate al bilancio per il fondo delle posizioni organizzative (ora Elevate Qualificazioni) ai sensi dell'art. 67 c.7, del CCNL 21/05/2018 oltre ad € 54.847,00 per il fondo straordinario e adottata, nel rispetto del limite di cui all'art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017. Si rinvia per i dettagli alla determina di quantificazione del fondo allegata alla presente (allegato C).

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (art 67 comma 1 CCNL 2016-2018 e art. 79 commi 1 e 1bis del CCNL 2019-2021)

Le risorse stabili certificate nell'anno 2017 aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, ai sensi delle regole dell'art 67 comma 1, e cioè al netto del finanziamento delle posizioni organizzative e alte professionalità, dopo le dovute decurtazioni di cui all'art 1 comma 456 legge 147/2013, costituiscono l'importo unico consolidato che costituisce la disponibilità iniziale del nuovo Fondo delle risorse decentrate dal 2018.

Di seguito il dettaglio della costituzione:

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Importo unico, calcolato ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 con le integrazioni di cui all'art. 31 commi 1 e 2:

- **rigo A 1** della tabella allegato A: € 667.143,00 di importo storicizzato
- **rigo A 2** della tabella allegato A: incrementi art 32 commi 1 e 2 CCNL 2002-2005 di € 80.940,00;
- **rigo A 3** della tabella allegato A: Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2003 previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 9/5/2006: € 33.946,00;
- **rigo A 4** della tabella allegato A: Incremento dello 0,6% del monte salari dell'anno 2005 previsto dall'art. 8, comma 2 del CCNL dell'11/4/2008: € 42.239,00.

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it  
🌐 www.comunecervia.it

#### Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
📧 comune.cervia@legalmail.it

COMUNE DI CERVIA  
Originale digitale conservato da questa AOO  
Protocollo N.0082086/2023 del 15/12/2023  
Firmatario: ROMINA GORIANI



## COMUNE DI CERVIA

- **Righe A 5, A6, A7** della tabella allegato A: Incrementi degli importi delle progressioni economiche derivanti dai CCNLL: € 24.473,07, così dettagliati: - incremento CCNL 22/1/2004: € 6.591,00, - incremento CCNL 9/5/2006: € 10.859,33, - incremento CCNL 31/7/2009: € 7.022,74.
- **Rigo A8** della tabella allegato A: Art 15 comma 5 risorse consolidate acquisite da incremento della dotazione organica per internalizzazione servizio assistenti sociali (comparto, peo, led): € 9.108,34.
- **Rigo A9** della tabella allegata A: Art 4 comma 2 del CCNL 05/10/2001 recupero retribuzione individuale di anzianità (RIA) e assegni personali acquisiti al fondo a seguito della cessazione del personale dal 2000 al 2016. L'importo complessivo è pari a € 82.818,13.
- **Rigo A10** della tabella allegata A: Art 67 comma 1 CCNL 2016-2018: art 32 comma 7 – 0,20 % monte salari 2001 per costituzione fondo alte professionalità non utilizzato per alta professionalità nel 2017 € 2.944,30

### Riduzione permanente ai sensi dell'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013

L'art. 1, comma 456 della Legge n. 147/2013, che ha modificato l'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, oltre a prorogare al 31 dicembre 2014 gli effetti del citato comma 2-bis, ha introdotto nella parte finale del testo del medesimo articolo, il seguente periodo "A decorrere dall'1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo

La Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e Finanze ha definito nella circolare n. 20 del 8 maggio 2015 la portata del novellato art. 9, comma 2-bis, indicando le modalità applicative della nuova decurtazione permanente. Sulla base della citata normativa, dunque, le riduzioni operate sino al 2014 sono state rese strutturali a partire dall'annualità 2015.

Pertanto, anche in fase di costituzione per l'anno 2018 è stata confermata la doppia decurtazione di € 101.324,65 (**rigo A12** della tabella allegata A) e 14.594,30 (**rigo A13** della tabella allegata A) per un totale di € 115.918,95 già operata nell'anno 2017, di importo pari alla riduzione apportata al Fondo nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010.

A queste decurtazioni sono poi state apportate altre due decurtazioni storiche effettuate a causa di personale esternalizzato ai sensi dell'art 6 bis del Dlgs 165/2001, si veda **rigo A 15 e A 16** della tabella allegata A, rispettivamente per euro 16.014,35 e euro 12.822,81.

L'importo così ottenuto pari a € 798.855,73 (**rigo A17**) costituisce l'importo unico consolidato di cui all'art 67 comma 1 del CCNL.

A questo importo vanno tolte, come sopra già esplicitato, le somme destinate al finanziamento delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità destinate nel 2017 (**rigo A18**, per € 114.775,00).

Pertanto l'importo residuo delle risorse stabili consolidate è di € **684.080,73 (rigo A 19)**.

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (Art 67 comma 2 CCNL 2016-2018 e art. 79 commi 1 e 1bis CCNL 2019-2021)

Gli incrementi previsti dall'articolo 67 comma 2 a partire dall'anno 2018 sono:

- **rigo A20** della tabella allegato A : € 21.548,80 in applicazione dell'articolo 67, comma 2, lettera a), del CCNL del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 che prevede che il fondo per le risorse decentrate è incrementato stabilmente "di un importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019"; (extra tetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it  
🌐 www.comunecervia.it

#### Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
✉ comune.cervia@legalmail.it



## COMUNE DI CERVIA

L'ARAN con alcuni pareri (protocollo n. 15345/2018, n. 1650/2019 e n. 2088/2019) ha fornito delle indicazioni in ordine alle modalità di calcolo dell'incremento di cui sopra. Nella tabella 1 al Conto annuale 2016 (riferito all'anno 2015), così come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti risultano presenti alla data del 31/12/2015 n.259 unità di personale con contratto a tempo indeterminato, esclusa la dirigenza. Si è pertanto proceduto ad incrementare la parte stabile del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 per € 21.548,80 (€83,20 X n.259 unità). Trattasi di incremento resta confermato in modo permanente nei fondi degli anni successivi;

- **rigo A21** della tabella allegato A: € 17.067,02 in applicazione della lett b) pari alla rideterminazione delle differenze tra gli incrementi a regime per l'anno 2019 calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi (extra tetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017);

- **rigo A22** della tabella allegato A: € 29.963,05 in applicazione della lett. c) quale importo delle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio compresa la 13<sup>a</sup>, quota annua dal 2017, che confluisce stabilmente nell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Gli incrementi previsti dall'art. 79 comma 2 CCNL 2022 sono:

- **rigo A26** della tabella allegato A: € 20.618,00 in applicazione dell'art 79 comma 1 lett. b) del CCNL del 16/11/2022 che prevede di destinare alla parte stabile del fondo un importo, su base annua, pari ad euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 ovvero per n. 244 dipendenti come risultante dal Conto annuale 2019 (riferito all'anno 2018) (extra tetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017). Tale incremento resta confermato in modo permanente nei fondi degli anni successivi.

- **rigo A28** della tabella allegato A: € 19.204,62 in applicazione dell'art. 79 comma 1 lett. d) del CCNL 16/11/2022 che prevede di destinare alla parte stabile del fondo un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuto alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (extra tetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017). Tale incremento resta confermato in modo permanente nei fondi degli anni successivi.

- **rigo A29** della tabella allegato A: € 37.175,22 in applicazione dell'art. 79 comma 1bis del CCNL 16/11/2022 che prevede che nella parte stabile del fondo confluiscono anche le quota di risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 (extra tetto art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017). Per l'anno 2023, tali importi vanno calcolati solo per il periodo 01/04/2023-31/12/2023 in quanto per espressa previsione del comma 1-bis, la decorrenza è dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13 comma 1, ovvero dal 01/04/2023. Tale incremento dovrà essere ricalcolato a partire dal fondo anno 2024 tenendo conto dell'intera annualità e sarà poi confermato in modo permanente nei fondi degli anni successivi.

**Il totale delle risorse stabili è complessivamente € 829.657,44, di cui quanto a euro 714.043,78 nel tetto, quanto a euro 115.613,66 extra tetto (rif. Riga 30 della tabella allegato A).**

N.B. Il totale così costituito contiene le voci di incremento di € 21.548,80, € 17.067,02, € 20.618,00, € 19.204,62 € 37.175,22 per complessivi euro 115.613,66 che, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previsti nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettabili ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti (art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017) e sulla quale la stessa Corte dei Conti a sezioni riunite non ha mosso rilievi nella delibera n. 6/2018 di certificazione positiva del contratto, e in ultimo come ribadito anche dalla Corte dei conti sezione delle autonomie con

### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it  
🌐 www.comunecervia.it

### Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
✉ comune.cervia@legalmail.it



## COMUNE DI CERVIA

delibera n. 19 del 09/10/2018 e anche recepito all'interno del DL 135/2018 all'art.11 (c.d. semplificazioni): "in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico".

Pertanto il totale delle risorse stabili per le quali effettuare la verifica del rispetto del limite di cui sopra sono pari a € 714.043,78

### Sezione II – Risorse variabili (art 79 comma 2 CCNL 2019-2021)

Si riporta di seguito il dettaglio delle risorse variabili.

Risorse di parte variabile **incluse all'interno del tetto** del fondo 2016:

- **Rigo B4** della tabella allegato A: Risorse derivanti da attività di recupero contenzioso tributario ai sensi del D.Lgs. 546/92 : € 5.100,00 risorse derivanti da attività di recupero contenzioso tributario ai sensi del D.Lgs. n. 546/92 che consente l'attribuzione dei compensi incentivanti al personale addetto all'ufficio tributi nel caso di spese di giudizio liquidate con sentenza a carico della parte soccombente, da destinare al personale che cura le ragioni dell'Ente in sede di contenzioso, come da regolamento comunale (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);
- **Rigo B7** della tabella allegato A: Importi una tantum corrispondenti a frazioni di RIA del personale cessato anno precedente: € 1.744,03 importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA (art. 67, comma 3 lettera d) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);  
Si tratta di importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato l'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio; per l'anno corrente sono € 1.744,03.
- **Rigo B8** della tabella allegato A: Risorse per messi notificatori: € 150,00 risorse per messi notificatori (art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);  
Risorse previste dall'art 54 del CCNL del 14/09/2000 con vincoli di destinazione ivi indicati previste in € 150,00.
- **Rigo B10** della tabella allegato A: Incremento importo pari all'1,20% sulla base annua del monte salari dell'anno 1997: € 74.431,67 risorse nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997, valorizzando la premialità e collegando a obiettivi di produttività e qualità dei servizi contenuti nel peg (art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2022);  
L'incremento dell'importo pari all'1,20% sulla base annua del monte salari dell'anno 1997, pari ad € 74.431,67 esclusa la quota relativa alla dirigenza, è stato approvato con delibera GC n. 270 del 28/11/2023, per il quale ai sensi del nuovo CCNL non è più prevista la rendicontazione da presentare al Nucleo di valutazione.
- **Rigo B11** della tabella allegato A: Risorse stanziati per conseguimento obiettivi anche di mantenimento definiti nel PEG: € 58.158,87 quali risorse stanziati, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. C) del CCNL 2022, dall'Amministrazione, necessarie per adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva al fine di garantire un'adeguata incentivazione in relazione al personale coinvolto, alla strategicità ed importanza degli obiettivi correlati, anche di mantenimento, previsti negli strumenti di programmazione

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

#### Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it



## COMUNE DI CERVIA

della gestione, correlando tali risorse alla performance individuale, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'anno sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale vigente (obiettivi di cui all'allegato B della delibera di Giunta n. 270 del 28/11/2023 a cui si rimanda)

- **Rigo B12** della tabella allegato A: Risorse stanziare per conseguimento obiettivi anche di mantenimento definiti nel PEG: € 7.600,00 quali risorse volte ad incentivare i risultati degli obiettivi di PEG 2023 id. n. 1539 e n. 1541 riferiti al personale della polizia locale, da distribuire sulla base dei risultati raggiunti in attuazione di tali obiettivi, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. C del CCNL 2022, che prevede che l'Ente possa destinare al Fondo risorse finalizzate ad adeguarlo sulla base di scelte organizzative e gestionali (obiettivo individuati sempre in allegato B alla delibera di Giunta n. 270 del 28/11/2023, a cui si rimanda);

Risorse di parte variabile **non incluse nel tetto del fondo 2016** (risorse che, alla luce di varie interpretazioni delle Corti dei conti e della Ragioneria generale dello Stato, sono da considerare all'esterno del tetto 2016 e che il Dirigente del servizio risorse umane procederà a quantificare con proprio successivo provvedimento):

- **Rigo B1** della tabella allegato A: Sponsorizzazioni: l'importo di € 2.450,00 quali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022);  
Nel contratto integrativo sono inseriti € 2.450,00 derivanti dall'utilizzo del 25% dell'importo delle sponsorizzazioni effettivamente incassate per iniziative nell'anno 2022, rif. Determina dirigenziale n. 1766 del 14/12/2021. L'integrazione del fondo a questo titolo è consentita dall'art. 26 del CCNL 23/12/1999 e confermata dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022. Si tratta di somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997. Il vigente Regolamento per la disciplina dei contratti di sponsorizzazione e degli accordi di collaborazione, approvato con delibera di Giunta CC n. 45 del 07/07/2005 prevede all'articolo 6 che "le somme previste nei capitoli interessati alla sponsorizzazione che risultano non utilizzate a seguito della stipula del relativo contratto, sono considerate risparmi di spesa.....I risparmi di cui al comma 1 e/o le maggiori entrate derivanti da sponsorizzazioni, sono utilizzati per le seguenti finalità:..... lett. a) nella misura del 25% sono destinati alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999.
- **Rigo B2** della tabella allegato A: Risorse economiche provenienti da specifici accordi di collaborazione stipulati con enti pubblici e privati e da prestazioni per conto terzi, ai sensi dell'art. 43 L. 449/1997: l'importo di € 1.715,00 ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997 derivanti da accordo di collaborazione e prestazioni rese per conto terzi, pari al 50% delle somme incassate detratti gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro (rif. accordo di collaborazione per lo svolgimento di attività di supporto e formazione in materia di procedure di gara ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016 sottoscritto con il Comune di Russi in esecuzione della deliberazione G.C. n. 92 del 05/05/2020) (art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 2018, richiamato dal CCNL 2022); i relativi importi saranno liquidati in proporzione alla partecipazione del personale del servizio attestata dal Dirigente o suo delegato, nei limiti delle risorse effettivamente incassate, al momento stimate in euro 1.715,00.
- **Rigo B3** della tabella allegato A: Piani di razionalizzazione: l'importo di € 52.649,87 quali quote di economie dei piani di razionalizzazione della spesa (comma 3 lett b) del CCNL 21/05/2018, richiamato dal comma 2 lettera a) dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022) previo conseguimento e certificazione in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 che prevedono il conseguimento di effettivi risparmi di spesa di personale dovuti a rallentamenti nelle procedure di reclutamento del personale, causati nel corso del 2023 anche dalla sospensione

### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it  
🌐 www.comunecervia.it

### Comune di Cervia

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
✉ comune.cervia@legalmail.it



## COMUNE DI CERVIA

dei termini relativi alle procedure concorsuali previsto dal D.L. 61/2023 c.d. Decreto Alluvione che ha di fatto bloccato i concorsi pubblici; tali risparmi sono distribuiti ai dipendenti perché l'assenza di personale è andata a pesare sul lavoro di tutti e ha imposto la presa in carico di ulteriore lavoro e attività; per l'anno 2023 l'importo massimo destinabile ammonta ad euro € 52.649,87, da verificare a consuntivo. L'amministrazione si impegna inoltre ad analizzare la razionalizzazione della spesa al fine di evidenziare risparmi che possano contribuire a generare una quota stabile di risorse da destinare al fondo;

La Giunta del Comune di Cervia con delibera GC n. 270 del 28/11/2023 ha approvato l'aggiornamento dei piani di razionalizzazione per il triennio 2022-2024 e per l'anno 2023 prevede a preventivo determinate economie di spesa fino ad un massimo di € 52.649,87.

- **Rigo B13** della tabella allegato A: Economie da lavoro straordinario: l'importo di € 14.728,30 quali risparmi a consuntivo dello straordinario anno precedente (art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 2022);
- **Rigo B14** della tabella allegato A: Somme del fondo dell'anno precedente non utilizzate: l'importo di € 1.402,93 quali economia fondo anno precedente (art. 80 comma 1 CCNL 2022);
- **Rigo B15** della tabella allegato A: Incremento importo pari allo 0,22% del monte salari anno 2018: l'importo di € 14.696,59 quale incremento pari alla misura massima del +0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art. 79 comma 3, CCNL 2022.
- **Righe B5 e B6** della tabella allegato A: risorse per incentivi al personale previste da specifiche disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lett c) del CCNL 21/05/2018, richiamato dall'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022), che sono da considerarsi al di fuori del tetto 2016 (per incentivi funzioni tecniche si veda delibera Corte dei Conti sezioni autonomie n.6/2018) e sono previste in bilancio in appositi capitoli vincolati di entrata e spesa collegati.

Il totale degli incrementi variabili, discrezionali, di cui alla decisione della già citata delibera n. 270 del 28/11/2023 e inseriti attualmente nella bozza di costituzione del fondo allegata, ammonta a € 209.252,00 (sommatoria di B2, B3, B10, B11, B12, B15) e trovano copertura nei capitoli dedicati del fondo 2023 e residui 2022.

Il totale delle risorse variabili è complessivamente € **234.827,26, di cui quanto a euro 147.184,57 nel tetto e quanto a euro 87.642,69 extra tetto (rigo B16 della tabella allegato A).**

N.B. Il totale così costituito contiene alcune voci per un totale pari a € 87.642,69 non incluse all'interno del limite di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti (art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017) e che anche la Ragioneria generale dello Stato, elenca nelle varie circolari relative al conto annuale dei dipendenti: sponsorizzazioni effettivamente incassate nell'anno precedente, accordi di collaborazione, risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario a consuntivo anno precedente, economie del fondo anno precedente, risparmi effettivamente realizzati con i piani di razionalizzazione della spesa ai sensi dell'art 16 commi 4 e 5.

Pertanto il totale delle risorse variabili per le quali effettuare la verifica del rispetto del limite di cui sopra è pari a € 147.184,57.

### Sezione III – Decurtazioni del Fondo

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € 829.657,44 di cui € 714.043,78 nel tetto.

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ serv-risorseumane@comunecervia.it  
🌐 www.comunecervia.it

#### Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)  
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340  
✉ comune.cervia@legalmail.it

COMUNE DI CERVIA  
Originale digitale conservato da questa AOO  
Protocollo N.0082086/2023 del 15/12/2023  
Firmatario: ROMINA GORINI



## COMUNE DI CERVIA

b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 234.827,26 di cui € 147.184,57 nel tetto;

c) Totale fondo : € 1.064.484,70 di cui € 861.228,35 nel tetto

Tenuto conto che il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni Organizzative ora Elevate Qualificazioni, è pari a euro 861.228,35, **non occorre applicare sulle risorse totali rientranti nel limite la decurtazione** ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 poiché il fondo risorse decentrate dipendenti anno 2023 come sopra calcolato e come meglio dettagliato nell'allegato A alla determinazione n. 1762 del 14/12/2023 di quantificazione del fondo già rispetta il limite dell'importo del fondo 2016.

Inoltre per la verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi della circolare n. 25 del 10/06/2022 della Ragioneria generale dello Stato, oltre fondo del salario accessorio dipendenti, finanziamento elevate qualificazioni, deve essere tenuto in considerazione anche il budget per il pagamento del lavoro straordinario che risulta pari ad € 54.847,00 come nel 2016.

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € 829.657,44 di cui € 714.043,78 nel tetto.

b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 234.827,26 di cui € 147.184,57 nel tetto;

c) Totale fondo: € 1.064.484,70 di cui € 861.228,35 nel tetto

Tenuto conto che il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni Organizzative ora Elevate Qualificazioni, è pari a euro 861.228,35, **non occorre applicare sulle risorse totali rientranti nel limite la decurtazione** ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 poiché il fondo risorse decentrate dipendenti anno 2023 come sopra calcolato e come meglio dettagliato nell'allegato A alla determinazione n. 1762 del 14/12/2023 di quantificazione del fondo già rispetta il limite dell'importo del fondo 2016.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

#### Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Le risorse complessivamente disponibili per la contrattazione integrativa dei dipendenti di categoria risultano quindi pari a € 1.064.484,70.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (con alcune specifiche) in servizio ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, delle risorse disponibili a finanziare i vari istituti.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3
- progressioni economiche precedenti alla riclassificazione, ex art. 78 CCNL 19/21
- indennità di comparto di cui all'art 33 comma 4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004;

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto:serv-risorseumane@comunecervia.it)

🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)

#### Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 [comune.cervia@legalmail.it](mailto:comune.cervia@legalmail.it)



## COMUNE DI CERVIA

- indennità del personale educativo asili nido (art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000 e art. 6 del CCNL 05/10/2001, ora incrementate ex art. 94 CCNL 19-21);

- indennità ex VIII qualifica non titolari di incarichi di posizione organizzativa (art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995);

- differenziali stipendiali (nuove progressioni economiche orizzontali a partire dalla riclassificazione professionale, ovvero dal 01/04/2023);

- inquadramento automatico art.7 NOP (polizia locale);

Risultano disponibili per la contrattazione relativa all'anno 2023, al netto delle risorse stabili per utilizzi vincolati di cui sopra, € 488.668,49 e pertanto sulla base di questo le parti sottoscrivono l'accordo come da ipotesi sottoscritta in data 06/12/2023., fermo restando la destinazione alla performance individuale di una percentuale non inferiore del 30% delle risorse variabili ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022.

Per l'anno 2023 il prospetto di riparto del fondo è allegato alla presente relazione insieme alla preintesa.

### Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo

Il presente contratto disciplina:

- destinazione prevalente di risorse all'incentivazione della performance organizzativa e individuale;
- nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 23 del D.l.gs 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti ed in particolare per l'anno 2023 ed a valere sul fondo del salario accessorio dello stesso anno vengono destinati € 27.000,00 con decorrenza dal 01.01.2023;

### Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: € 575.816,21
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo: € 488.668,49
- Totale destinazioni ancora da regolare: € 0,00;
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: € 1.064.484,70.

### Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Sezione VI – Attestazione motivata, da punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

- si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono coperte con risorse fisse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità. Ne è dimostrazione il fatto che a fronte di un totale risorse stabili pari ad euro 829.657,44, gli istituti a destinazione vincolata da pagarsi con risorse di parte stabile ammontano ad euro 575.816,21 e la differenza di euro 253.841,23 è trasferita a finanziare istituti della parte variabile;
- si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, come evidenziato nei vari istituti del CCDI e nel sistema di valutazione come già esposto nella relazione illustrativa;
- si attesta il rispetto del principio di selettività nelle progressioni economiche effettuate, come evidenziato nel sistema di valutazione approvato e riportato in allegato alla relazione illustrativa.

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

Il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto, è pari a € 976.003,35 incluse le Posizioni organizzative.

Per poter effettuare un confronto omogeneo di dati tra il fondo 2016 destinato ai dipendenti delle categorie e fondo 2023 destinato ai dipendenti delle categorie, occorre neutralizzare dal limite 2016 le poste destinate alle posizioni organizzative pari a € 114.775,00. Pertanto il limite 2016 diventa € 861.228,35.

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ serv-risorseumane@comunecervia.it

🌐 www.comunecervia.it

#### Comune di Cervia P.iva/CF 00360090393

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

📧 comune.cervia@legalmail.it



## COMUNE DI CERVIA

Per la verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, su un totale di fondo 2023 pari ad € 1.064.484,70 di cui € 861.228,35 all'interno del tetto, tenuto conto che il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni organizzative, è pari a € 861.228,35, non occorre applicare alcuna decurtazione in quanto già rispettoso del limite di cui all'art 23 comma 2 del Dlgs 75/2017.

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

#### **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 programmatoria della gestione**

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo tale da garantire i limiti del fondo oggetto della presente certificazione. La procedura, infatti, consente di monitorare gli importi erogati per verificare il rispetto dei corrispondenti finanziamenti, in quanto i mandati sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del fondo, a loro volta nel limite dei relativi stanziamenti di bilancio.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2022 pari ad euro 1.022.622,47, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, rispetta il limite del fondo 2016, al netto delle poste extra tetto e al netto delle Posizioni Organizzative, ora Elevate Qualificazioni.

Dall'erogazione e dalla distribuzione del fondo 2022, risultano economie per euro 1.402,93 che, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 sono state destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del fondo 2023.

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

La dimostrazione della disponibilità finanziaria del fondo 2023 è data dal riepilogo di cui all'allegato D della presente relazione.

Alla luce di quanto espresso in premessa si chiede cortesemente il rilascio della certificazione della presente relazione unica (illustrativa ed economico finanziaria) elaborata ai sensi dell'art. 40 (comma 3-sexies) della legge 165/2001.

A disposizione per qualsiasi chiarimento si porgono distinti saluti

La Responsabile del Servizio Risorse Umane  
Dott.ssa Romina Gorini  
Documento firmato digitalmente

Allegato A: Fondo 2023

Allegato B: preintesa CCDI 2023-2025 sottoscritta in data 06/12/2023

Allegato C: determinazione dirigenziale n. 1762 del 14/12/2023 di quantificazione del fondo risorse decentrate anno 2023

Allegato D: Fondo 2023 – capitoli di bilancio disponibilità finanziaria

#### **Servizio Risorse Umane**

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

[serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto:serv-risorseumane@comunecervia.it)

[www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)

#### **Comune di Cervia**

Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)

Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340

[comune.cervia@legalmail.it](mailto:comune.cervia@legalmail.it)

COMUNE DI CERVIA  
Originale digitale conservato da questa AOO  
Protocollo N.0082086/2023 del 15/12/2023  
Firmatario: ROMINA GORINI