



Comune di Pieve a Nievole

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	26/11/2024 (PREINTESA) 14/12/2024 – CDI 2024
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Bonacchi Monica – Presidente Rizzello Alessandro - Componente Di Bella Daniela - Componente Bartolacci Andrea - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Signor Baldasseroni Roberto Signor Tonfoni Gino Signora Ravagli Beatrice Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. CISL FP - Sig. Andrea Bini SIND. UIL FPL - Sig. Nicola Livi SIND. CGIL FP – Sig. Riccardo Cappellini
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Pieve a Nievole</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
		In data 04/12/2024 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 11 del 21.02.2024
E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera G.C. n. 46 del 17/05/2024 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.		
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.		
	L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 2/2024. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.	
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto 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;

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 501 del 06/11/2024, il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 84.797,04, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 7.850,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

Art. 4

(Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili)

1. 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 determinati per effetto di norme contrattuali o di accordi decentrati pregressi. Le risorse con destinazione vincolata sono così quantificate per l'anno 2023:

Differenziali stipendiali - Progressioni economiche anni precedenti - le progressioni economiche alla data del 31.12.2023 e i differenziali stipendiali derivanti dall'applicazione del "nuovo ordinamento professionale" per l'anno 2024, sono quantificate in € 54.478,00;

Differenziali stipendiali art. 79, comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 - i differenziali stipendiali da B3 a B1e da D3 a D1 sono quantificate in € 12.619,00;

Indennità di comparto - ai sensi art. 33 del CCNL del 22.01.2004. La quota necessaria per il finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € 16.938,00;

Primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale - è quantificata in € 762,04;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato nella misura di € 84.797,04.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del

5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

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

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica

attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla

base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

2. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 17.520,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

Le parti prendono atto che una parte consistente delle risorse stabili disponibili dopo avere garantito gli istituti vincolati di cui all'art. 3 è necessaria per la copertura delle indennità collegate alle modalità di svolgimento delle seguenti prestazioni di lavoro: turnazione, maggiorazione festiva e reperibilità. Sulla base delle attuali risultanze, la spesa prevista per l'anno 2024 è la seguente:

- Indennità di turno e maggiorazione oraria (art. 23 CCNL 21.05.2018, art. 24 CCNL 14.09.2000 e art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018) è stimata in € 21.720,00;
- Reperibilità (art. 24 e art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018) è stimata in € 600,00;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 30 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per

i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 3.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

Art. 7

(Indennità condizioni di lavoro art. 84-bis, CCNL 16.11.2022 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa)

Per l'anno 2024 l'entità e la disciplina dell'indennità di rischio e di disagio sono quantificate in € 3.000,00.

l'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:

personale esposto a rischio € 1,33 al giorno

9

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

4. Indennità di reperibilità (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 600,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

5. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 6.400,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

(Indennità per specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ che non risultino titolari di incarico di EQ, può essere attribuito, con provvedimento del Responsabile del Settore di appartenenza, il compenso per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16/11/2022 al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria. La spesa prevista per l'anno 2024 è stimata in € 6.400,00.

2. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri:

Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità

Livello di autonomia

4. Il compenso lordo annuo sarà attribuito secondo la seguente tabella:

COMPLESSITÀ INCARICO / LIVELLO AUTONOMIA	FASCIA DI VALUTAZIONE	COMPENSO LORDO ANNUO
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza. Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	ELEVATA	€ 1.500,00
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza. Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	MEDIA	€ 1.000,00
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza. Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Settore di appartenenza.	BASSA	€ 500,00

5. Ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, non titolari di posizione organizzativa, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui alle seguenti funzioni, compete una indennità nella misura massima di € 350,00 annui:

Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafe

Elettorale

Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

7. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.

8. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

6. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 6.200,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

(Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'articolo 100 del CCNL 16.11.2022, al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, "in via continuativa" si intende la prestazione lavorativa ordinaria che comporti almeno due ore di servizio svolto all'esterno per ogni turno di lavoro.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. L'indennità è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022.

3. Per i giorni di servizio esterno dall'01.01.2024 fino al 31.12.2024, la misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di € 5,00, prevedendo una spesa complessiva di € 6.200,00.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 100 CCNL 16.11.2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.

7. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022 e art. 24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 4.200,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 18.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance)

1. Le parti concordano che le somme del fondo di cui all'art. 79, comma 2 e all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 siano destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

(Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale)

Ai fini dell'incentivazione del merito, a fronte della verifica di effettivi incrementi di produttività e del miglioramento dei servizi, sono destinati € 30.000,00

Il fondo così ottenuto viene ripartito: il 60% da destinare alla valutazione dell'apporto della performance organizzativa ed il rimanente 40% all'apporto della performance individuale.

La valutazione ai fini dell'attribuzione degli incentivi e la tempistica sono specificati nel Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019 e ss.mm.ii.

Art. 6-bis

(Disciplina del premio differenziale individuale - art. 81 del CCNL 16.11.2022)

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021, che si aggiunge alla quota di detto premio.

La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale/organizzativa. Per valutazione positiva si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.

Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:

Il numero dei dipendenti annualmente interessati non può essere superiore a 2;

La maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso del numero di 2 unità interessate;

La soglia di n. 2 unità non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che ha assicurato la maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio; in caso di ulteriore parità precede il dipendente che non ha beneficiato del premio differenziale nell'anno precedente e, in caso di una ulteriore parità, il dipendente con maggior anzianità di servizio nell'Ente;

Ai fini del calcolo della quota di differenziazione del premio individuale, si procede come segue:

Le risorse complessivamente disponibili per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale (eventualmente decurtate nelle ipotesi in cui gli obiettivi di Settore non siano stati raggiunti, secondo i parametri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile nel tempo), vengono divise per il numero dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ricavando l'importo medio pro-capite potenziale;

Si calcola l'importo del 30% di tale valore medio pro-capite e lo si moltiplica per il numero di due unità; l'importo così ottenuto si accantona in vista della attribuzione effettiva;

Le risorse destinate alla performance, al netto della quota accantonata, sono ripartite fra i dipendenti secondo il processo descritto all'art. 6 del presente contratto;

Il premio spettante ai dipendenti individuati secondo quanto stabilito al punto 3, sarà aumento di 1/2 del valore della quota accantonata come stabilita al punto b).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

9. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 12.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*

do text if f138

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

10. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 21.683,22

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 45 comma 2,3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. 3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice. 4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma

11. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 169,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

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

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo eforfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	74.947,00
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	16.938,00
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	762,04
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	92.647,04
Indennità di turno	17.520,00
Indennità condizioni di lavoro	3.000,00
Reperibilità	600,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	6.400,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	6.200,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	4.200,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	18.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	12.000,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	67.920,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	21.683,22
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	169,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	21.852,22
TOTALE UTILIZZO FONDO	182.419,26

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009, poiché quella vigente, da Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019 e ss.mm.ii. risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

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)

Per l'anno 2024 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2024 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

Criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie

1. Vengono redatte graduatorie per ciascuna area (Operatori - Operatori Speciali - Istruttori - Funzionari ed Elevata Qualificazione);

2. Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 punti, attribuito secondo i seguenti criteri:

Valutazione della performance del triennio precedente = 70 punti

Valutazione dell'esperienza professionale = 30 punti

3. I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte:

Valutazione della Performance Individuale - Media aritmetica delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Fermo restando la necessità di tre valutazioni individuali, coloro che abbiano conseguito una sola valutazione nell'ultimo triennio non sono ammessi alla procedura. Per il personale trasferitosi per mobilità almeno una delle valutazioni considerate deve essere stata effettuata dal comune di Pieve a Nievole. Per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di 70 punti.

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 81 a 100 centesimi: 70 punti;

Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 61 a 80 centesimi: 50 punti

Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 60 centesimi: 0 punti.

Per i Responsabili dei Servizi Funzionali (Titolari di Elevata qualificazione ex Posizione Organizzativa), il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 91 a 100 centesimi: 70 punti;

Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 50 a 90 centesimi: 50 punti

Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 49 centesimi: 0 punti.

esperienza Professionale. Per "esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione stabilita alla precedente lettera B), comma 1 (Requisiti di partecipazione). Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 e seguenti, del D.Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave). Per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di 30 punti così determinato:

Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{punteggio} = (\text{punteggio max per area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area})$. Ai fini del calcolo delle frazioni per periodi di anzianità pari o superiori a 15 giorni, si considererà il mese per intero.

Nel caso in cui l'esperienza professionale nel profilo sia in frazione d'anno ai fini del calcolo delle frazioni per i periodi pari o superiori a 15 giorni, si considera il mese per intero.

D)- Formazione della graduatoria e criteri di priorità

1. La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

2. Il punteggio individuale (Operatori - Operatori Esperti – Istruttori - Funzionari ed Elevate Qualificazioni) è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della precedente lett. C) inerente ai criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie.

3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (max 3% sul punteggio totale) come segue:

NUMERO ANNI SENZA PROGRESSIONE	% AGGIUNTIVA
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

3. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo.

4. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

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

5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto ai differenziali stipendiali ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

6. L'esito della procedura selettiva ha la vigenza limitata al solo anno per il quale sia prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Consiglio Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

QUADRO SINTETICO DELL'APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 20%);

2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);

3. Competenze professionali (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

a. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (23%);

b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (30%);

c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (23%);

d. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (24%).

9.3 VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Per comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro, il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni come quelli contenuti secondo il seguente prospetto esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE PUNTEGGIO

1. Efficienza: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di rispetto dei tempi di lavoro e risparmio della spesa.

2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.

3. Disponibilità: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.

4. Collaborazione: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva con tutti i colleghi e con gli amministratori.

9.4 VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Pieve a Nievole, li 14/12/2024

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario

Amministrativo e di Supporto

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 103 del 31/10/2024 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024;
- Determina n. 501 del 06/11/2024 del Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto di costituzione del Fondo 2024;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	150.940,17
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	12.686,05
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	0,00
Totale incrementi stabili (a)	12.686,05
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	163.626,22
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.656,19
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	4.076,80
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	3.746,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	4.420,00
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	17.795,00

Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	33.693,99
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	197.320,21

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	225,88
Totale voci variabili sottoposte al limite	225,88
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	169,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 45 D.Lgs. 36/2023	21.683,22
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	19.749,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	41.601,22
TOTALE RISORSE VARIABILI	41.827,10

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	7.895,04
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	7.270,42
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.720,46
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	9.888,65

TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	26.774,57
--	------------------

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	26.774,57
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 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»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2024 pari a € 7.270,42.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n.

208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2024, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 1.720,46.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 137.077,53 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2024 al netto delle decurtazioni è pari ad € 137.077,53.

Pertanto si attesta che il fondo 2024 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	197.320,21
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	26.774,57
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	170.545,64
TOTALE Risorse variabili (C)	41.827,10
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	41.827,10
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	212.372,74

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.776,83, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 16.938,00 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 501 del 06/11/2024 il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	
	2024
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	67.097,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	16.938,00
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	762,04
Totale utilizzo risorse stabili	84.797,04
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	84.797,04

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2024
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.850,00
Turno	17.520,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	3.000,00
Reperibilità	600,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	6.400,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	4.200,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	18.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	12.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	6.200,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 45 comma 2, 3 e 4 D.LGS. 31 MARZO 2023, N. 36	21.683,22
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	169,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	97.622,22

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 29.953,48

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	84.797,04	+
---	-----------	---

TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	97.622,22	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	182.419,26	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	29.953,48	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.776,83, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 16.938,00 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 92.647,04 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 170.545,64.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 20%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%).

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità:

Art. 9

(Criteri e procedimento per le selezioni delle progressioni economiche nelle aree - Art. 7, comma 4, lett. c) e 14 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali stipendiali non potrà superare complessivamente il 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità superiore.

A) - Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

Quantificazione delle risorse

1. Le risorse destinate per l'anno 2023 ai differenziali stipendiali ammontano a € 8.700,00; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	1	1.600,00

<i>Istruttori</i>	<i>€ 750,00</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3.000,00</i>
<i>Operatori Esperti</i>	<i>€ 650,00</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>3.250,00</i>
<i>Operatori</i>	<i>€ 550,00</i>	<i>5</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>TOTALE</i>				<i>7.850,00</i>

B) - Requisiti di partecipazione

1. Concorrono alla procedura selettiva i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione economica/differenziale stipendiale effettuato.

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

C)- Criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie

1. Vengono redatte graduatorie per ciascuna area (Operatori - Operatori Speciali - Istruttori - Funzionari ed Elevata Qualificazione);

2. Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 punti, attribuito secondo i seguenti criteri:

a) Valutazione della performance del triennio precedente = 70 punti

b) Valutazione dell'esperienza professionale = 30 punti

3. I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte:

- Valutazione della Performance Individuale - Media aritmetica delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Fermo restando la necessità di tre valutazioni individuali, coloro che abbiano conseguito una sola valutazione nell'ultimo triennio non sono ammessi alla procedura. Per il personale trasferitosi per mobilità almeno una delle valutazioni considerate deve essere stata effettuata dal comune di Pieve a Nievole. Per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di 70 punti.*

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- ☐ *Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 81 a 100 centesimi: 70 punti;*
- ☐ *Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 61 a 80 centesimi: 50 punti*
- ☐ *Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 60 centesimi: 0 punti.*

Per i Responsabili dei Servizi Funzionali (Titolari di Elevata qualificazione ex Posizione Organizzativa), il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- ☐ Valutazione EFFICIENTE - punteggio numerico da 91 a 100 centesimi: 70 punti;
- ☐ Valutazione STANDARD - punteggio numerico da 50 a 90 centesimi: 50 punti
- ☐ Valutazione NON EFFICIENTE - punteggio numerico fino a 49 centesimi: 0 punti.

- *esperienza Professionale. Per “esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell’anno precedente l’attivazione dell’istituto, con esclusione dell’anzianità necessaria per accedere alla selezione stabilita alla precedente lettera B), comma 1 (Requisiti di partecipazione). Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell’art. 42, comma 5 e seguenti, del D.Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave). Per tale ambito di valutazione è attribuibile un punteggio massimo di 30 punti così determinato:*

Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{punteggio} = (\text{punteggio max per area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area})$. Ai fini del calcolo delle frazioni per periodi di anzianità pari o superiori a 15 giorni, si considererà il mese per intero.

Nel caso in cui l’esperienza professionale nel profilo sia in frazione d’anno ai fini del calcolo delle frazioni per i periodi pari o superiori a 15 giorni, si considera il mese per intero.

D)- Formazione della graduatoria e criteri di priorità

- 1. La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.*
- 2. Il punteggio individuale (Operatori - Operatori Esperti – Istruttori - Funzionari ed Elevate Qualificazioni) è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della precedente lett. C) inerente ai criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie.*
- 3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (max 3% sul punteggio totale) come segue:*

NUMERO ANNI SENZA PROGRESSIONE	% AGGIUNTIVA
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

3. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all’interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo.

4. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell’ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell’ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;*
 - *maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;*
 - *maggiore anzianità di servizio nell’Ente;*

- maggiore età anagrafica.

5. Qualora tra i dipendenti aventi diritto ai differenziali stipendiali ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

6. L'esito della procedura selettiva ha la vigenza limitata al solo anno per il quale sia prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

E) - Procedimento

1. Il Servizio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, dei risultati inerenti alla valutazione della performance individuale del triennio e della documentazione eventualmente fornita dal dipendente, formerà la graduatoria provvisoria per l'area degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni.
2. Le graduatorie provvisorie, contenenti il dettaglio sulla formazione del punteggio saranno diffuse agli indirizzi di posta elettronica di tutti i dipendenti o tramite altra modalità a cura dell'Ufficio. Nei successivi sette giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nell'attribuzione dei rispettivi punteggi o nella formulazione delle graduatorie.
3. Le graduatorie saranno approvate in via definitiva una volta terminato l'esame delle segnalazioni presentate dai dipendenti.

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	150.940,17	150.940,17	0,00
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	12.686,05	10.630,88	2.055,17
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	0,00	0,00	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.656,19	3.656,19	0,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	4.076,80	4.076,80	0,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022	3.746,00	3.746,00	0,00

Incremento € 84,50 a valere dal 2021			
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	4.420,00	4.420,00	0,00
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	17.795,00	17.795,00	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	163.626,22	161.571,05	2.055,17
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	197.320,21	195.265,04	2.055,17
Risorse variabili			
Risorse variabili sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	225,88	601,81	- 375,93
Poste variabili non sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	169,00	811,00	- 642,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	21.683,22	30.471,43	- 8.788,21
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	19.749,00	20.672,94	- 923,94
Totale risorse variabili	41.827,10	52.557,18	- 10.730,08
Decurtazioni del Fondo			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	7.270,42	7.270,42	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.720,46	1.720,46	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	9.888,65	8.209,41	1.679,24
Altre decurtazioni del fondo	7.895,04	7.895,04	0,00
Totale decurtazioni del fondo	26.774,57	25.095,33	1.679,24
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	197.320,21	195.265,04	
Risorse variabili	41.827,10	62.730,18	
Altre decurtazioni	26.774,57	25.095,33	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	212.372,74	232.899,89	

Tabella 2

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2024 (A)	Fondo 2023 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE (e Differenziali Stipendiali attribuiti in precedenza all'anno corrente)	67.097,00	91.670,00	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	16.938,00	16.945,00	
Indennità educatori asilo nido	0,00	0,00	
ALTRI UTILIZZI	762,04	762,04	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	84.797,04	109.377,04	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.850,00	8.700,00	
Indennità di turno	17.520,00	12.000,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	3.000,00	3.000,00	
Reperibilità	600,00	700,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	6.400,00	6.400,00	
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	4.200,00	2.100,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	18.000,00	14.000,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	12.000,00	9.354,00	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	6.200,00	2.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	21.683,22	30.471,43	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	169,00	811,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	97.622,22	90.036,43	
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	29.953,48	33.486,42	
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	29.953,48	33.486,42	

Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	84.797,04	109.377,04	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	97.622,22	90.036,43	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	29.953,48	33.486,42	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	212.372,74	232.899,89	

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- c) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2024;
- d) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- e) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai capitoli destinati al pagamento della performance del bilancio 2024 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad **€ 1.477.455,45**
 Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2024 è pari ad **€ 1.040.319,78**

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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 2024, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 137.077,53 così come quello dell'anno 2024.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2024, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 35,00 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 44,16, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio procapite riferito al 2018;
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

	ANNO 2016	ANNO 2024
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	137.077,53	137.077,53
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	63.231,00	63.935,00
Fondo Straordinario 2016	10.420,73	10.420,73
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	0,00	0,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	210.729,26	211.433,26
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		704,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 45 D.lgs 36/2023 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 55 del 27.12.2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 501 del 06/11/2024 è impegnato ai capitoli relativi agli stipendi e al premio incentivante la produttività del bilancio 2024.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 10.420,73.

Si dà atto che il fondo ed i relativi capitoli di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi, e si attesta altresì la capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP);

Pieve a Nievole, li 14/12/2024

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario
Amministrativo e di Supporto

-