

CCDI PARTE ECONOMICA 2024

CCDI 2023-2025 PARTE NORMATIVA – RICOGNIZIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 14.03.2024
Periodo temporale di vigenza	CCDI Parte normativa Preintesa 21.11.2023 CCDI Parte normativa sottoscrizione definitiva 05.12.2023 Vigenza dal 21.11.2023 Parte economica: 01.01.2024 – 31.12.2024

Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA (ruoli qualifiche ricoperti): Dott.ssa Angela Maria Natale Presidente Dott.ssa Barbara Casali Componente
---	---

PARTE SINDACALE

Sig.ra Bio Laura RSU FP.CGIL
Sig.ra De Biase Stefania– Delegato FP.CGIL
Sig. Poggi Maurizio – Delegato UIL
Sig.ra Nalin Roberta – Delegato CISL

Soggetti destinatari	Personale non dirigente
-----------------------------	-------------------------

Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)
CCDI parte normativa 2023-2025 – atto ricognitivo CCDI parte economica 2024 - Utilizzo risorse decentrate anno 2024(criteri e destinazione)

Rispetto iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione
<u>Intervento Organo di controllo interno/Allegazione certificazione Organo di controllo interno/relazione illustrativa</u>

E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?

E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti:

- In data 01.03.2024 è stata certificata la costituzione del Fondo risorse decentrate 2024 (parere n. 5 del 01.03.2024)

- In data 19.03.2024 si certifica il C.C.D.I. parte economica 2024 e il CCDI parte normativa 2023-2025-atto ricognitivo (parere n. 7 del 19.03.2024)

Rispetto iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 D.Lgs. 150/2009?

Ai sensi dell'art. 6 co. 1 del D.L. 80/2021 il Piano della Performance è assorbito dal Piano Integrato di attività e organizzazione. Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con DG. n. 7/2024.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 co. 2 del D.Lgs. 150/2009?

Ai sensi dell'art. 6 co. 1 del D.L. 80/2021 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è assorbito dal Piano Integrato di attività e organizzazione. Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con DG. n. 7/2024.

E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai co. 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 come abrogato e sostituito dal D.Lgs. 33/2013?

Sì

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, co. 6 del D.Lgs 150/2009?

Sì.

Eventuali osservazioni: nessuna.

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 – risultati attesi – altre informazioni utili)

A)Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Parte normativa (2023/2025): le parti prendono atto di quanto definito dalla contrattazione decentrata integrativa siglata in data 14.03.2024 (Preintesa), e nello specifico alla modifica dell'art. 18 comma 1 come segue:

Attuale formulazione

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

Nuova formulazione:

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

Parte economica: le parti prendono atto della quantificazione ed utilizzo delle risorse stabili e variabili del fondo risorse decentrate anno 2024.

Si rimanda a quanto previsto nel verbale n. 1/2024 allegato alla presente relazione:

B)Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Criteri adottati: si rimanda al testo dell'accordo parte economica 2024

Obiettivi: si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici nonché quanto indicato dalla sotto specificata lett, F.

Utilizzo:

- ✓ *Parte stabile del fondo:* istituti fissi e ricorrenti, indennità = sono confermati tutti gli istituti fissi e ricorrenti - - comparto, progressione economica orizzontale anni precedenti). Per l'anno 2024 procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali, destinando per l'anno 2024 a tale istituto l'importo di €. 4.500,00 (n. 1 dipendente area funzionari di EQ – n. 3 dipendenti area Istruttori – n. 1 dipendente area Operatori Esperti);

Tali destinazioni costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo. Sono inoltre finanziate con le risorse stabili del fondo gli istituti relativi al turno, reperibilità, indennità condizioni lavoro (ex rischio e maneggio valori), servizio esterno, specifiche responsabilità art 84 CCNL 2019/2021, nel limite massimo delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati per gli istituti fissi e ricorrenti come di seguito dettagliatamente specificato.

- ✓ destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, alla remunerazione delle attività esposte a rischi - e, pertanto, pericolose o dannose per la salute -, disagiate o impicanti il maneggio dei valori, purché svolte in via continuativa;
- ✓ prevedere che l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, venga riconosciuta al personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno;
- ✓ prevedere una quota adeguata di risorse da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021, valorizzando in tale ottica i dipendenti incaricati;
- ✓ utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi
- ✓ turno: indennità da attribuire al personale impegnato del Corpo di Polizia Municipale. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018;
- ✓ reperibilità: confermata la reperibilità al personale impegnato nella pronta reperibilità dei Servizi di Polizia Locale e Anagrafe. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.05.2018;
- ✓ rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022;

Parte variabile del fondo: progetti incentivanti/produttività ed indennità

Per le integrazioni consentite dall'art. cui l'art. 79, comma 2, lett. b) del vigente CCNL (ex 15 c. 2 del C.C.N.L. 1.4.1999 e art. 67 co 4 CCNL 21.05.2018) il quale prevede che "in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al c. 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997 si precisa quanto segue:

a) Progetti incentivanti anno 2024 (l'art. 79, comma 2, lett. b)

- i progetti devono necessariamente essere derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva
- alle razionalizzazioni o riorganizzazioni di cui ai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali/quantitativi
- il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo ed il confronto con indicatori standard
- i progetti devono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo del personale interno
- le risorse da destinare a tali progetti sono individuate e quantificate nell'atto costitutivo del fondo, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate solo dopo aver accertato i risultati
- le risorse devono essere necessariamente previste nel bilancio annuale e nel PEG.

Nel PIAO approvato con deliberazione di G.C. n. 7/2024 sono inseriti gli obiettivi di qualità e di quantità assegnati a tutto il personale con l'individuazione delle relative responsabilità, e si riferisce ai progetti individuati come strategici di riorganizzazione e attivazione nuovi servizi.

Ogni progetto individuato, viene sviluppato in modo dettagliato, con l'indicazione degli obiettivi, delle attività poste, degli indicatori di valutazione, del personale coinvolto e delle risorse finanziarie previste.

Tali progetti, per la loro consistenza e significanza, danno ragione della correlazione esistente fra gli importi che sono iscritti al fondo ed il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità dei servizi, e, ancora, tra gli stessi e l'attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali deve, a sua volta, essere correlato un aumento delle prestazioni del personale.

Si è dato atto che le risorse variabili che la contrattazione decentrata destina all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi, in termini di premialità, saranno rese disponibili soltanto a consuntivo:

- previo rispetto del principio della "capacità di spesa" dell'Ente, e precisamente dei parametri di virtuosità richiamati dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, e s.m.: rispetto della riduzione spesa di personale e capacità di spesa del bilancio;
- a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, verificati e certificati dal nucleo di valutazione in rapporto agli standard predefiniti.
- in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi

Le risorse di parte variabile del fondo nonché gli eventuali residui della parte stabile verranno utilizzati per obiettivi di attività ordinaria e per selezionati obiettivi di miglioramento dei servizi erogati di cui l'art. 79, comma 2, lett. b) del vigente CCNL destinando la somma di €. 8.359,00 mediante l'art. 79, comma 2, lett. b) del vigente CCNL e la somma di €. 8.000,00 ad ulteriori progetti come individuati nella Deliberazione di G.C. n. 7 del 01.02.2024 di approvazione del P.I.A.O 2024-2026

b) Produttività

Il fondo destinato alla produttività sarà reso disponibile ed effettivamente erogato soltanto a consuntivo a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, verificati e certificati dal nucleo di valutazione in rapporto agli standard predefiniti e in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi ed è assegnato ai singoli dipendenti sulla base di un' articolata e rigorosa scheda di valutazione. A questi fini viene applicato il sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 15/06/2023.

c) Indennità

Vengono destinate alle risorse di carattere variabile i seguenti istituti: turno, reperibilità, indennità condizioni lavoro (ex rischio e maneggio valori), servizio esterno, specifiche responsabilità art 84 CCNL 2019/2021 dando atto che le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno, sottratte le quote destinate al finanziamento degli istituti stabili, possono essere utilizzate ad integrazione della quota risorse variabili. In sintesi le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	2024
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	31.817
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 14 CCNL 2019-21)	4.500
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	9.960
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.79 C.1 Lett. d), CCNL 19-21: fuori limite	1.910
DIFFERENZE STIPENDIALI PERSONALE INQUADRATO IN B3 e D3 - DAL 01.04.2023 (ART.79 C.1 bis, CCNL 19-21: fuori limite)	3.818
TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	52.005
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. l'art. 79, comma 2, lett. b CCNL 2019-21) / art 81 CCNL 2019-2021 – Art. 80 c. 2 Lett b	37.043
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 80 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18	2.000
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 80 C.2, Lett. d) CCNL 2019-21)	16.000
STRAORDINARI	12.000
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 80 C.2, Lett. e) E ART. 84 CCNL 2019-21)	27.000
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018 al 30.06.2023 + INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART 45 d.LGS. 36/2023) dal 01.07.2023	30.000
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 80, C. 2, Lett. f) E ART. 97 CCNL 2019-21)	2.000
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 80, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	126.043
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 80 C.2 Lett.g), art 1 co. 1091 L. 145/2018	6.000
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	184.048

C) Effetti abrogativi impliciti

I criteri di riparto sono stati contrattati in osservanza delle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL del 16.11.2022.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito nel Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato deliberazione di Giunta Comunale n. 81/2023

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

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

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Qualora in un'area non risultassero assegnabili differenziali stipendiali, l'importo relativo verrà ripartito tra le altre aree;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

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

Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 e a ciascun criterio è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato per area come indicato nella tabella sottostante.

AREA	VALUTAZIONE PERFORMANCE a)	ESPERIENZA PROFESSIONALE b)	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI c)
OPERATORI	60	40	0
OPERATORI ESPERTI	60	30	10
ISTRUTTORI	60	30	10
EQ	60	30	10

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

punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60 punti;

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito:

- per gli appartenenti all'area Operatori si intende assegnare 4 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o equivalente anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 10 per un massimo di 40 punti;
- per gli appartenenti alle aree Operatori Esperti, Istruttori ed EQ si intende assegnare 3 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o equivalente anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 10 per un massimo di 30 punti;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).

c.1 a TITOLI DI STUDIO

Verranno valutati solo i titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno come riportato nella tabella sottostante. Il numero massimo di punti attribuibile è **6**.

per gli appartenenti all'area Operatori Esperti:

Titolo di accesso: obbligo scolastico e specifica abilitazione professionale	
TITOLO	PUNTI MAX 6
DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	1
LAUREA TRIENNALE	1
LAUREA MAGISTRALE	2
ABILITAZIONI PROFESSIONALI	1
ULTERIORI TITOLI	1

per gli appartenenti all'area Istruttori:

Area Istruttori	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
TITOLO	PUNTI MAX 6
LAUREA TRIENNALE	2
LAUREA MAGISTRALE	2
ABILITAZIONI PROFESSIONALI	1
ULTERIORI TITOLI	1

per gli appartenenti all'area Funzionari EQ:

Area Funzionari di EQ
Titolo di accesso: laurea triennale

TITOLO	PUNTI MAX 6
LAUREA MAGISTRALE	2
ABILITAZIONI PROFESSIONALI	2
ULTERIORI TITOLI	2

c.1 b CORSI DI FORMAZIONE

Per gli appartenenti alle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari di EQ frequenza di corsi di formazione e aggiornamento nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, per un punteggio massimo di 4 punti (0,5 punti per ogni corso per un massimo di 8 corsi) con la precisazione che non sono valutabili o corsi per la formazione obbligatoria (sicurezza luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, corsi per mantenimento iscrizione albi/ordini)

d) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto c) del presente articolo;

e) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni e eventuale documentazione integrativa, decorso il quale il Segretario Comunale decide in via definitiva;

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

- ✓ Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria sono determinate nella presente contrattazione per l'anno 2024 in €. 4.500,00 (n. 1 dipendente area funzionari di EQ – n. 3 dipendenti area Istruttori – n. 1 dipendente area Operatori Esperti);

„

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di tale istituto sono riassegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

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

L'erogazione dei premi connessi e legati alla produttività collettiva ed individuale sono correlati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance coincidente con il Peg). Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale dipendente
- di stabilire un legame stretto tra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti

E più specificatamente si riporta l'art. 5 della bozza di CCDI parte normativa 2023/2025:

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi

dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

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

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

2. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

G) Altre informazioni ritenute utili

Il fondo delle risorse decentrate, oggetto di decurtazione progressiva, di anno in anno, rispetto all'anno 2010, è stato quantificato rispettando le disposizioni di cui all'art. 9 comma 2 bis attualmente in vigore:

“a decorrere dal 01.01.2011 e sino al 31.12.2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010, ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01.01.2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”.

Il fondo delle risorse decentrate, oggetto di decurtazione progressiva, di anno in anno, rispetto all'anno 2010, è stato quantificato per il 2016 nei limiti del fondo 2015, per il quale sono state recepite le disposizioni di cui:

- alla legge n.147 del 27-12-2013 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014), che all'art. 1, c.457 prevede che: “... A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. 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...” ;
- alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.20 datata 8 maggio 2015, che impartisce istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013, sopra richiamata, ed afferma che la ratio alla base delle modifiche apportate dal citato comma 456, all'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010 è quella di rendere strutturali i relativi risparmi di spesa derivanti dalla riduzione del personale in servizio, che, altrimenti, sarebbero circoscritti (una tantum) al periodo 2011-2014, e che gli organi di controllo devono certificare l'ammontare della decurtazione permanente prevista;

In sintesi:

per consolidare nel tempo la riduzione del fondo per le cessazioni intervenute nel periodo 2011-2014, come previsto dalla circolare RGS 20/2015, ai fini specifici dell'art.9, c.2 bis-DL 78/2010, è stato effettuato un intervento permanente su voci stabili dal 2015, calcolato sul fondo 2014 ed è pertanto efficace anche sul fondo 2016.

Per il fondo 2016 è stata introdotta con il comma 236 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 n. 208/2015, una nuova misura di contenimento della spesa.

Tale previsione dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Pertanto, per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013.

VISTO l'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 che testualmente recita: “*Salario accessorio e sperimentazione.*”

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.”

RILEVATO inoltre che l'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 dispone, tra l'altro: “Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

VISTA a tal proposito la nota della Ragioneria generale dello Stato dello scorso 1° settembre 2020 ad oggetto: “Istruzioni circa le modalità per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019”;

CONSIDERATO che nell'anno 2017 si è verificata una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 168 del 08/08/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente D.F., Comandante Polizia Locale, cat. D6 con decorrenza 01.02.2017;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 195 del 29/09/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente T.P., Agente di Polizia Locale, cat. C5 con decorrenza 01.04.2017;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 272 del 21/12/2017 si è preso atto delle dimissioni della dipendente D.C., Assistente scolastica, cat. B7 con decorrenza 31.12.2017
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 270 del 21.12.2017 è stato assunto P.F., Agente di polizia locale, cat. C1 con decorrenza 31.12.2017;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 si è verificata una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 32 del 30/01/2018 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente M.L., Educatrice Asilo Nido, cat. C5 con decorrenza 01.09.2018
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 163 del 16/08/2017 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente B.L, Istruttore amministrativo, cat. C2 con decorrenza 01.05.2018
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 229 del 13/11/2017 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente F.M.G., Istruttore amministrativo, cat. C5 con decorrenza 01.11.2018;

CONSIDERATO che nell'anno 2019, si è verificata una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 244 del 12.11.2018 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente T.P., cantoniere, cat. B6 con decorrenza 01.07.2019
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 272 del 07.12.2018 è stata assunta T.G., Istruttore direttivo tecnico , cat. D1 con decorrenza 28.12.2018
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 74 del 14.03.2019 è stata assunta U.A. , Agente di polizia locale , cat. C1 con decorrenza 18.03.2019
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 100 del 17.04.2019 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente V.L., Educatrice Asilo Nido , cat. C5 con decorrenza 01.11.2019
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 116 del 10.05.2019 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente U.A., Agente di Polizia Locale , cat. C1 con decorrenza 01.06.2019;

CONSIDERATO che nell'anno 2020, risulta una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 166 del 09.07.2019 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente C.G, Assistente Sociale, cat. D7 con decorrenza 01.02.2020
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 49 del 11.05.2020 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente B.G., Istruttore Amministrativo , cat. C5 con decorrenza 01.03.2020
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 118 del 07.05.2020 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente A.C., Educatrice Asilo Nido , cat. C5 con decorrenza 01.09.2020
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 261 del 23.11.2020 si è preso atto del trasferimento per mobilità volontaria presso il comune di Galliate e cessione contratto individuale di lavoro della dipendente T.G, Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1 con decorrenza 01.12.2020;

CONSIDERATO che nell'anno 2021, risulta una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 11 del 12.01.2021 è stata assunta B.V., Istruttore direttivo tecnico , cat. D1 con decorrenza 16.01.2021

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 66 del 04.03.2021 è stato assunto R.P. , Agente di polizia locale , cat. C1 con decorrenza 16.03.2021
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 236 del 15.11.2021 viene prevista l'assunzione di M.A, Istruttore Amministrativo , cat. C1 con decorrenza 16.12.2021
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 274 del 21.12.2021 viene prevista l'assunzione di M.A, Collaboratore Tecnico - Operaio , cat. B – accesso infracategoriale B3 – posizione economica B3 con decorrenza 30.12.2021 e di C.M. , cat. B3, Collaboratore Tecnico - Operaio , cat. B – accesso infracategoriale B3 – posizione economica B3 con decorrenza 30.12.2021

CONSIDERATO che nell'anno 2022, risulta una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 224 del 21.10.2021 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente S.G, Agente di Polizia Locale, cat. C6 con decorrenza 01.08.2022
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 97 del 26.05.2022 si collocato a riposo d'ufficio il dipendente B.S, istruttore tecnico, cat. C6 con decorrenza 27.09.2022
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 137 del 08.09.2022 si è preso atto del trasferimento per mobilità volontaria presso il comune di Parona e cessione contratto individuale di lavoro del dipendente P.F., Agente di Polizia Locale, cat. C1 con decorrenza 19.09.2022;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 126 del 01.08.2022 viene prevista l'assunzione di P.L., Istruttore Tecnico (Geometra) , cat. C1 con decorrenza 16.09.2022
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 155 del 23.09.2022 viene prevista l'assunzione di B.F., Agente di Polizia Locale , cat. C1 con decorrenza 16.10.2022
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 170 del 25.10.2022 viene prevista l'assunzione di B.R., Agente di Polizia Locale , cat. C1 con decorrenza 01.11.2022

DATO ATTO che nell'anno 2023 si sono verificate le seguenti variazioni sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 136 del 07.09.2022 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente G.P., Istruttore Amministrativo, cat. C5 con decorrenza 04.03.2023;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 190 del 01.12.2022 si è preso atto delle dimissioni volontarie del dipendente C.C., Istruttore Amministrativo , cat. C6 con decorrenza 01.02.2023
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 67 del 28.04.2023 si è disposto di procedere ad una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa del dipendente part- time 18 ore settimanali - Cat. B3, C.M. mediante l'aumento della percentuale part-time dal 50% al 66,66%, (n. ore da 18 a 24);

CONSIDERATO che il secondo comma dell'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 dispone che dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 sia abrogato e che pertanto a far corso da tale data non opera più la riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

PRESO ATTO che la costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 fa proprie le determinazioni della RGS sull'applicazione dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 in relazione alla quantificazione del limite di spesa in rapporto alle variazioni effettive intervenute nel numero dei dipendenti a tempo indeterminato tra l'esercizio 2018 e l'esercizio 2023 e che non è necessario procedere ad alcun adeguamento;

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 28 del 29/02/2024 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	157.006,00
Risorse variabili	44.955,00
Residui anni precedenti (eventuale)	
Totale	201.961,00

Sezione I – Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	111.713,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	8.165,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.458,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.704,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	2.132,00
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	20.084,00
Euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 2019 (Art. 67 co. 2 lett)a CCNL 2016/2018) dichiarazione congiunta n. 5 fuori limite	2.163,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.79 C.1 Lett. d), CCNL 19-21: fuori limite	1.910,00
DIFFERENZE STIPENDIALI PERSONALE INQUADRATO IN B3 e D3 - DAL 01.01.2024 (ART.79 C.1 bis, CCNL 19-21: fuori limite	3.818,00
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 01.01.2021 (calcolo per intero sulle unità in servizio) - (ART.79 C.1 lett. b) CCNL 19-21: fuori limite	1.859,00
TOTALE RISORSE STABILI	157.006,00

Sezione 2 – Risorse variabili Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE DI RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE , ANNO SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE (ART 67 CO 3 LETT9D CCNL 216/2018	596,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	8.359,00

Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	8.955,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	non presente
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	non presente
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018 al 30.06.2023 + INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART 45 d.LGS. 36/2023) dal 01.07.2023	30.000,00
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 01.01.2021 (calcolo per intero sulle unità in servizio) - (ART.79 C.1 lett. b) CCNL 19-21 - QUOTA UNA TANTUM ANNUALITA' 2021 E 2022: fuori limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	non presente
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) - art1 co. 1091 L. 145/2018	6.000,00
INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	non presente
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	non presente
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	36.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	44.955,00

Sezione 3 – Decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni sul totale del fondo:

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	11.351,00
---	------------------

DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18)	6.562,00
--	-----------------

Sezione 4 – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	157.006,00
Risorse variabili	44.955,00
DECURTAZIONI	-17.913,00

Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del fondo

Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	31.817
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 14 CCNL 2019-21)	4.500
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	9.960
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.79 C.1 Lett. d), CCNL 19-21: fuori limite	1.910
DIFFERENZE STIPENDIALI PERSONALE INQUADRATO IN B3 e D3 - DAL 01.04.2023 (ART.79 C.1 bis, CCNL 19-21: fuori limite)	3.818
TOTALE UTILIZZO DA PARTE STABILE	52.005

Le somme suddette costituiscono tutti gli istituti fissi e ricorrenti e non sono contrattate specificatamente dal presente accordo ma costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

Sezione 2 - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. l'art. 79, comma 2, lett. b CCNL 2019-21) / art 81 CCNL 2019-2021 – Art. 80 c. 2 Lett b	37.043
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 80 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18	2.000
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 80 C.2, Lett. d) CCNL 2019-21)	16.000
STRAORDINARI	12.000
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 80 C.2, Lett. e) E ART. 84 CCNL 2019-21)	27.000
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018 al 30.06.2023 + INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART 45 d.LGS. 36/2023) dal 01.07.2023	30.000
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 80, C. 2, Lett. f) E ART. 97 CCNL 2019-21)	2.000
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 80, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	126.043

Sommano importi per particolari disposizioni di legge - SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) - art1 co. 1091 L. 145/2018 – per €. 6.000,00

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €. 132.043,00

Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
Somme non regolate dal contratto	52.005,00
Somme regolate dal contratto	132.043,00
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	184.048,00

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate al di fuori del fondo

Voce non presente

Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano ad €. 157.006,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia) ammontano ad €. 52.005,00.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Con le risorse di parte variabile e con il residuo di parte stabile sono finanziate le varie indennità contrattuali, nonché i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con i dettami del D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V.

c) Attestazione motivata della selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

- ✓ Per il corrente anno 2024 viene attivata una procedura di progressione economiche all'interno delle aree con decorrenza 01.01.2024 dando atto che le risorse destinate a tal fine trovano allocazione nel fondo salario accessorio 2024 e nei fondi degli anni successivi per €. 4.500,00 (n. 1 dipendente area funzionari di EQ – n. 3 dipendenti area Istruttori – n. 1 dipendente area Operatori Esperti);

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono dettagliatamente specificati nella presente relazione Modulo 2 – Paragrafo E) al quale si rimanda.

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato degli anni precedenti

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2017 / Anno 2016, 2018 /2016, 2019/2016, 2020/2016, 2021/2016, 2022/2016, 2023/2016, 2024/2016 e corrispondente Fondo 2024

RISORSE STABILI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILISCE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	237,00	777,00	1.875,00	2.132,00	2.132,00	2.132,00	2.132,00	2.132,00	2.132,00
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	13.522,00	14.069,00	14.119,00	16.231,00	17.310,00	19.369,00	19.369,00	19.369,00	20.084,00
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite				2.163,00	2.163,00	2.163,00	2.163,00	2.163,00	2.163,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.79 C.1 Lett. d), CCNL 19-21: fuori limite								1.910,00	1.910,00

DIFFERENZE STIPENDIALI PERSONALE INQUADRATO IN B3 e D3 - DAL 01.04.2023 (ART.79 C.1 bis, CCNL 19-21: fuori limite								2.864,00	3.818,00
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 01.01.2021 (calcolo per intero sulle unità in servizio) - (ART.79 C.1 lett. b) CCNL 19-21: fuori limite								1.859,00	1.859,00
TOTALE RISORSE STABILI	138.799,00	139.886,00	141.034,00	145.567,00	146.645,00	148.704,00	148.704,00	155.337,00	157.006,00

RISORSE VARIABILI SOGGETTE A VINCOLO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	8.955,00	6.970,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017		1.985,00							

IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)				665,00	271,00	1.245,00			596,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A VINCOLO	8.955,00	8.955,00	8.359,00	9.024,00	8.630,00	9.604,00	8.359,00	8.359,00	8.955,00

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A VINCOLO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	433,00	433,00							
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 01.01.2021 (calcolo per intero sulle unità in servizio) - (ART.79 C.1 lett. b) CCNL 19-21 - QUOTA UNA TANTUM ANNUALITA' 2021 E 2022: fuori limite								3.718,00	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del.				20.000,00	15.000,00	18.000,00	14.000,00	32.435,00	30.000,00

N. 6/2018) dal 01.01.2018 al 30.06.2023 + INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART 45 d.LGS. 36/2023) dal 01.07.2023									
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI , COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) - art1 co. 1091 L. 145/2018				8.500,00	7.000,00	4.700,00	6.000,00	9.000,00	6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A VINCOLO	433,00	433,00		28.500,00	22.000,00	22.700,00	20.000,00	45.153,00	36.000,00

TOTALE RISORSE VARIABILI	9.388,00	9.388,00	8.359,00	37.524,00	30.630,00	32.304,00	28.359,00	53.512,00	44.955,00
---	-----------------	-----------------	-----------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Decurtazioni del fondo

CONSOLIDAMENT O DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI /DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 CO. 236 LEGGE 208/2015/ ART23 CO 2 D.LGS 75/2017	11.351,00	11.897,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017)(ART. 67 C.7 CCNL 2016-2018				2.777,00	3.462,00	6.496,00	5.251,00	5.251,00	6.562,00

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2017 / Anno 2016, 2018/2016, 2019/2016, 2020/2016, 2021/2016, 2022/2016, 2023/2016, 2024/2016 e corrispondente Fondo 2024

Istituti contrattuali applicati	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Progressioni economiche nella categoria anni	31.250	27.749	30.624	28.606	29.863	28.225	32.262	32.598	31.817

precedenti									
Progressioni economiche nella categoria anno di riferimento / PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 14 CCNL 2019-21)		5.309	2.841	4.000		4.000	3.250	2.250	4.500
Indennità di comparto	14.087	13.135	12.352	12.700	10.500	9.900	10.980	10.000	9.960
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	4.388	4.388	3.164	2.169	1.085				
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.79 C.1 Lett. d), CCNL 19-21: fuori limite								1.910	1.910
DIFFERENZE STIPENDIALI PERSONALE INQUADRATO IN B3 e D3 - DAL 01.04.2023 (ART.79 C.1 bis, CCNL 19-21: fuori limite								2.864	3.818
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. 15 co. 2 CCNL 1998/2001 (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)/ Art. l'art. 79, comma 2, lett. b CCNL 2019-21) / art 81 CCNL 2019-2021 – Art. 80 c. 2 Lett b	23.285	23.544	28.781	30.688	37.515	37.336	34.969	38.190	37.043
Indennità di TURNO / reperibilità	20.000	17.000	17.000	18.000	16.000	16.000	14.000	17.000	16.000
Indennità di rischio	720	720	720	360					
Indennità di maneggio	960	960	960	480					
Indennità "Condizioni di lavoro"				760	2.500	2.000	2.000	2.000	2.000
Indennità per specifiche responsabilità	28.500	28.400	29.600	30.100	30.000	30.000	30.000	30.000	27.000
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)				600	1.000	1.000	1.000	2.000	2.000
Indennità di funzione (Polizia locale)									
Straordinari	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL		1.985							

2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017									
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018 al 30.06.2023 + INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART 45 d.LGS. 36/2023) dal 01.07.2023				20.000	15.000	18.000	14.000	32.435	30.000
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F / DELL'ART. 80, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F			<u>89.061</u>	<u>112.988</u>	<u>114.015</u>	<u>116.336</u>	<u>107.969</u>	<u>133.625</u>	<u>126.043</u>
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) art 1 co. 1091 L. 145/2018				8.500	7.000	4.700	6.000	9.000	6.000
TOTALE risorse utilizzate	<u>135.142</u>	<u>135.142</u>	<u>138.042</u>	<u>168.963</u>	<u>162.463</u>	<u>163.161</u>	<u>160.461</u>	<u>192.247</u>	<u>184.048</u>

Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Necessita dare atto della rideterminazione dei Fondi anni 2016 e 2017 così come dettagliatamente esposto nella Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 277/2018 di costituzione del Fondo 2018 e ricognizione dei fondi 2016 e 2017. Ne deriva che i Fondi 2018 e 2019 rispettano il limite del corrispondente fondo anno 2016

Il Fondo anno 2020 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 277 del 27.11.2020 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

Il Fondo anno 2021 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 252 del 26.11.2021 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

Il Fondo anno 2022 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 58 del 23.03.2022 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

Il Fondo anno 2023 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 105 del 31.07.2023 e come integrato con determinazione n. 141 del 25/10/2023 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

Il Fondo anno 2024 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 28 del 29.02.2024 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016

A dimostrazione di quanto sopra si allega il prospetto allegato All A).

Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2024 nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione anno 2024, come certificato in allegato - All. B)-, parte integrante e sostanziale della presente Relazione Illustrativa Tecnico-finanziaria, sia per quanto concerne gli emolumenti lordi, sia per le somme per oneri riflessi ed IRAP.

Robbio, 19/03/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
(Casali Dr. Barbara)