



Comune di Porto Tolle

Provincia di Rovigo

Relazioni

Illustrativa e Tecnico-Finanziaria all'Accordo Economico 2024

Personale non dirigenziale Comparto Funzioni Locali

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: 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		La pre-intesa (ipotesi) di accordo economico dell'anno 2024 è stata sottoscritta il 3 dicembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Economico anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: <i>Presidente (Segretario Comunale) – Incaricati di Elevata Qualificazione</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – CSA Regioni e Autonomie Locali RSU Aziendali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU Aziendali – FP CGIL - CISL-FP</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Utilizzo risorse decentrate - Accordo Economico - per l'anno 2024</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? NO. Verrà acquisita prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Al momento l'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il Piano della Performance 2024, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 12/8/2024.</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 76 del 12/8/2024</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Sì, per quanto di competenza.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Premesso che i Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009), la Relazione sulla Performance sarà validata dall'OV al termine del ciclo della performance e prima della liquidazione degli eventuali premi.</p>
--	--	---

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 collettivo integrativo

L'ipotesi di accordo, inerente alla parte economica dell'anno 2024, contiene la ripartizione (c.d. utilizzo) del Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2024, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 2019/2021.

Nell'ipotesi di accordo è riportata anche la quantificazione degli istituti economici non contrattabili, come previsto dall'art. 80 comma 1 del CCNL 2019/2021, quali le progressioni economiche storiche, l'indennità di comparto, l'indennità da corrispondere al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa le 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.

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

Come riportato alla precedente lett. a), con l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 03/12/2024, sono disciplinati i criteri, espressi in valori assoluti, per la ripartizione, per l'anno 2024, delle risorse del Fondo Risorse Decentrate e, in particolare, di quelle disponibili per la contrattazione integrativa, compresi quelli per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali) del medesimo anno, la cui specificazione viene riportata di seguito.

La disciplina giuridica dei singoli istituti economici, che si richiama per completezza di informazioni, è contenuta, invece, nel CCI 2023/2025, sottoscritto il 27/12/2023.

ISTITUTI NON CONTRATTABILI

PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE E DIFFERENZIALI STIPENDIALI TRA EX B3 e EX B1 E TRA EX D3 E EX D1

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 80 comma 1 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: ---
- Criteri di attribuzione: istituti economici riconosciuti nel corso degli anni secondo regole e criteri prefissati dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione decentrate;
- Quantificazione annua: per l'anno 2024 l'importo è quantificata in **96.000,00 euro** (tutti coperti da **risorse stabili**) (art. 2 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Assicurare emolumenti dovuti per contratto;

INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO FONDO DI CUI ALL'ART. 33, COMMA 4, LETT. B) E C), DEL CCNL DEL 22/01/2004

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 80 comma 1 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: ---
- Criteri di attribuzione: istituto economico riconosciuto per disposizione della contrattazione nazionale;
- Quantificazione annua: per l'anno 2024 l'importo è quantificata in **21.500,00 euro** (tutti coperti da **risorse stabili**) (art. 3 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Assicurare emolumenti dovuti per contratto;

INDENNITA' AL PERSONALE DELL'EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI SENSI DELL'ART. 37, COMMA 4, DEL CCNL DELLO 06/7/1995

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 80 comma 1 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: ---
- Criteri di attribuzione: istituto economico riconosciuto per disposizione della contrattazione nazionale. L'indennità è riconosciuta anche al personale titolare di incarico di elevata qualificazione ma rappresenta una parte della retribuzione di posizione attribuita;
- Quantificazione annua: per l'anno 2024 l'importo è quantificata in **775,00 euro** (tutti coperti da **risorse stabili**) (art. 4 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Assicurare emolumenti dovuti per contratto;

INDENNITA', RICONOSCIUTE AL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO, DI CUI ALL'ART. 31, COMMA 7, SECONDO PERIODO, DEL CCNL DEL 14/9/2000 E DI CUI ALL'ART. 6 DEL CCNL DELLO 05/10/2001

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 80 comma 1 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: ---
- Criteri di attribuzione: istituto economico riconosciuto per disposizione della contrattazione nazionale.;
- Quantificazione annua: per l'anno 2024 l'importo è quantificata in **940,00 euro** (tutti coperti da **risorse stabili**) (art. 5 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Assicurare emolumenti dovuti per contratto;

ISTITUTI CONTRATTABILI

INDENNITA'

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 7 comma 4 lett. d) e art. 70bis CCNL 2016/2018, art. 84bis CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 9
- Criteri di attribuzione: l'indennità viene corrisposta ai dipendenti formalmente individuati con specifico atto. L'indennità viene corrisposta annualmente, in un'unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza ed è quantificata secondo i valori riportati nella tabella che segue (in base alle tipologie individuate per ciascun dipendente)

Condizione di lavoro	Importo al giorno
Personale esposto a disagio	€ 3,00
Personale esposto a rischio (sia su 5 che su 6 giorni lavorativi)	€ 3,00
Personale con funzioni di agente contabile (a prescindere dal valore di cassa maneggiato)	€ 3,00

- Quantificazione annua: per l'anno 2024 l'importo per l'indennità condizioni di lavoro è quantificata in **6.900,00 euro** (tutti coperti da **risorse stabili**) di cui 1.600,00 euro per le attività rischiose, 3.300,00 euro per le attività disagiate e 2.000,00 euro per il maneggio di valori (artt. 6, 7 e 8 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.
Remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 7 comma 4 lett. f) e art.84 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 11
- Criteri di attribuzione: l'indennità è diretta a compensare l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità, da parte del personale appartenente alle diverse aree di assegnazione, che non risulti incaricato dell'elevata qualificazione. L'indennità non può essere riconosciuta in presenza di compiti che rientrano nelle normali funzioni dei dipendenti con riferimento alle declaratorie di cui al vigente CCNL.
Inoltre, sempre ai fini del riconoscimento della presente indennità, costituisce conditio sine qua non l'individuazione del dipendente con formale atto del Responsabile del Settore, cui appartiene il dipendente, con indicati i criteri di attribuzione, il punteggio e il periodo di attribuzione.
L'indennità può essere corrisposta con cadenza mensile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato.
- Quantificazione annua: l'importo dell'anno 2024 è quantificato in **15.500,00 euro**, tutti coperti da **risorse stabili** (art. 11 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.
Riconoscimento di una specifica indennità ai dipendenti cui sono affidati procedimenti comportanti specifiche responsabilità.

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE)

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 7 comma 4 lett. e) e art.100 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 19
- Criteri di attribuzione: l'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
Per lo svolgimento di tali attività è prevista un'indennità giornaliera pari a € 3,00 nel caso la prestazione lavorativa, come certificato dal Comandante del Corpo di Polizia Locale, sia almeno superiore al 50% della giornata lavorativa.
- Quantificazione annua: l'importo dell'anno 2024 per l'indennità di servizio esterno è stimato in **5.500,00 euro**, tutti coperti da **risorse stabili** (art. 12 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Remunerare le prestazioni sul territorio del personale di polizia locale

INDENNITÀ DI REPERIBILITA'

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 24 CCNL 2016/2018
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 10
- Criteri di attribuzione: è riconosciuta al personale per il quale l'amministrazione ha attivato il servizio di reperibilità mediante specifiche deliberazioni. Attualmente personale della Polizia Locale.
L'ammontare dell'indennità è stabilita in 11,00 euro per ogni 12 ore di servizio salvo le casistiche disciplinate dal CCNL 2016/2018 e dal CCI 2023/2025.
- Quantificazione annua: l'importo dell'anno 2024 per l'indennità di reperibilità è stimato in **2.000,00 euro**, tutti coperti da **risorse stabili** (art. 9 dell'ipotesi di accordo annuale). Inoltre, con parte delle **risorse variabili**, derivanti dalle economie di parte stabile dell'**anno 2023**, viene finanziata anche la medesima indennità relativa all'anno 2023 e quantificata in **1.999,15 euro**.
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.
Remunerare le prestazioni richieste per assicurare un pronto intervento nel caso di necessità impreviste.

ALTRE DESTINAZIONI

COMPENSO PER ATTIVITA' PRESTATATA NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 24 CCNL 14/9/2000
- Riferimento all'articolo del CCI: ----
- Criteri di attribuzione: disposto dell'art. 24 del CCNL 14/9/2000.
- Quantificazione annua: l'importo dell'anno 2024 per la remunerazione delle prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale (comma 1 del citato art. 24) è stimato in **1.000,00 euro**, tutti coperti da **risorse stabili** (art. 10 dell'ipotesi di accordo annuale).
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.
Remunerare l'attività lavorativa a seguito della parziale privazione della giornata di riposo settimanale.

DIFFERENZIALI STIPENDIALI (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 7 comma 4 lett. c) e art. 14 CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 8
- Criteri di attribuzione: sono stati definiti nell'ambito di quelli di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021 e, in particolare, di quelli di cui al comma 2 lett. d) punti 1) e 2). In particolare, è stato previsto, nel CCI 2023/2025, in un triennio il periodo sufficiente per poter partecipare alla selezione. Viene rispettato, in sede di attribuzione dell'anno 2024, il vincolo del 50% degli aventi diritto come dettato dal D.Lgs. n. 150/2009. In sede di accordo annuale, ai fini dell'attribuzione vengono applicate le disposizioni di cui all'art. 8 del vigente CCI 2023/2025 specificando quanto segue con riferimento all'attribuzione dei punteggi di cui alla lett. e) del comma 1:
 - o punto e.1: il punteggio massimo è attribuito a chi consegue la maggior media triennale. Agli altri candidati il punteggio è attribuito in proporzione a quello che ha conseguito il punteggio massimo;
 - o punto e.2: per esperienza professionale si intende il periodo temprale di appartenenza nella posizione economica posseduta al 1° gennaio dell'anno di selezione, considerando esclusivamente le annualità nelle quali il dipendente abbia conseguito una valutazione di performance individuale pari o superiore al 50% del massimo attribuibile. Il punteggio massimo è attribuito a chi ha il maggior periodo nella posizione economica. Agli altri candidati il punteggio è attribuito in proporzione a quello che ha conseguito il punteggio massimo.
- Quantificazione annua: l'importo per l'anno 2024, per nuove progressioni economiche (differenziali stipendiali), viene quantificato nel valore massimo di **8.250,00 euro**. L'importo è coperto interamente da **risorse stabili** (art. 15 dell'ipotesi di accordo annuale)
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dei differenziali in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.
Remunerare la professionalità acquisita negli anni da parte del personale dipendente.

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

- Riferimento all'articolo del CCNL e di Legge: art. 113, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 56/2016, art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 12
- Criteri di attribuzione: secondo le specifiche norme regolamentari di tempo in tempo vigenti.
- Quantificazione annua: l'importo per l'anno 2024 è stato quantificato in **21.180,00 euro** come risultanti dagli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2024/2026 annualità 2024. Gli emolumenti, inerenti al presente istituto economico, sono coperti interamente da **risorse variabili a specifica destinazione** (art. 13 dell'ipotesi di accordo annuale);
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività.
Remunerare la professionalità del personale dipendente nel campo degli appalti/affidamenti.

**PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AI SENSI DELL'ART. 208, COMMI 4 LETT. C), E 5, DEL D.LGS. N. 285/1992
(VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA)**

- Riferimento all'articolo del CCNL e di Legge: art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 e art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: art. 21
- Criteri di attribuzione: emolumenti potranno essere riconosciuti al personale dipendente solo se, a consuntivo, ne risulterà la copertura finanziaria e a fronte di specifici obiettivi, inseriti nel Piano della Performance 2024, contenenti i necessari indicatori al fine dell'attribuzione al personale individuato;
- Quantificazione annua: l'importo per l'anno 2024 è stato quantificato in **5.587,70 euro** come risultanti dagli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2024/2026 annualità 2024. Gli emolumenti, inerenti al presente istituto economico, sono coperti interamente da **risorse variabili a specifica destinazione** (art. 14 dell'ipotesi di accordo annuale);
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Remunerare specifiche attività svolte dalla Polizia Locale.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: artt. 5, 6 e 7
- Criteri di attribuzione: si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nell'ente. In sede di CCI 2023/2025 è stato concordato che nell'ambito delle risorse complessivamente destinate annualmente al finanziamento della performance il 70% sia attribuito alla valorizzazione della performance organizzativa.
- Quantificazione annua: l'importo annuo per la performance organizzativa è determinato nel 70% delle risorse residuali, a seguito dell'utilizzo di tutti gli istituti economici contrattabili e non contrattabili. La stima per l'anno 2024 è di **138.042,37 euro**, di cui 125.873,87 euro di **risorse stabili** e 12.168,50 di **risorse variabili** (art. 16 dell'ipotesi di accordo annuale);
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della performance in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Remunerare il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

- Riferimento all'articolo del CCNL: art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 2019/2021
- Riferimento all'articolo del CCI: artt. 5, 6 e 7
- Criteri di attribuzione: si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nell'ente. In sede di CCI 2023/2025 è stato concordato che nell'ambito delle risorse complessivamente destinate annualmente al finanziamento della performance il 30% sia attribuito alla valorizzazione della performance individuale.
- Quantificazione annua: l'importo annuo per la performance organizzativa è determinato nel 30% delle risorse residuali, a seguito dell'utilizzo di tutti gli istituti economici contrattabili e non contrattabili. La stima per l'anno 2024 è di **59.589,58 euro**, tutti coperti da **risorse variabili**(art. 16 dell'ipotesi di accordo annuale);
- Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della performance in relazione anche all'interesse specifico per la collettività. Remunerare i comportamenti del personale dipendente.

c) Effetti abrogativi impliciti: NESSUNO:

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

Gli incentivi per la performance individuale e organizzativa verranno distribuiti, considerando le disposizioni dei citati articoli 6, 7 e 8 del CCI, solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente (nel caso di specie P.I.A.O. 2024/2026), e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance vigente presso l'Ente.

I premi sono distribuiti anche sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dal Nucleo di Valutazione, assicurando la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009:

Le progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali) che saranno attribuite con l'accordo annuale 2024 sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, in quanto saranno riconosciute a non più del 50% dei dipendenti aventi diritto secondo le regole fissate dal CCI 2023/2025 attualmente vigente.

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

Il risultato finale atteso mira ad assicurare il corretto riconoscimento degli istituti economici, fornendo gli adeguati spazi finanziari, e a premiare il conseguimento massimo dei risultati finali mediante gli istituti della performance individuale e organizzativa.

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

Nulla da segnalare.

PARTE II: Relazione tecnico-finanziaria

MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA 2024

Il Fondo Risorse Decentrate, ex art. 79 CCNL 2019/2021, dell'anno 2024 è stato dapprima costituito, con riferimento alle risorse stabili e a quelle variabili non discrezionali, con determinazione dirigenziale n. 572 del 19/11/2024. Successivamente, con deliberazione di Giunta comunale n. 108 del 22/11/2024, il Fondo è stato quantificato prevedendo ulteriori risorse variabili nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

a) Risorse storiche consolidate:

- Importo unico consolidato anno 2017 - Art. 79 c. 1 CCNL 2019/2021 <i>Soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	295.902,01
		Totale a) € 295.902,01

b) Incrementi parte fissa

Gli incrementi delle risorse stabili derivano tutti dalle disposizioni del CCNL 2016//2018 e del CCNL 2019/2021.

- Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato <i>Soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	4.758,52
- Incremento € 83,20 personale al 31/12/2015 - Art. 67 c. 2 Lett. A CCNL 2016/2018 <i>Non soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	3.744,00
- Incremento € 84,50 personale al 31/12/2018 - Art. 79 c. 1 Lett. B CCNL 2019/2021 <i>Non soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	3.211,00
- Incremento differenziali stipendiali ex B3-B1 e ex D3-D1 ex IIS art. 29 c. 4 CCNL 22/01/2004 Art. 79 c. 1-bis CCNL 2019/2021 <i>Non soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	15.113,90
- Incremento differenziali PEO - Art. 67 c. 2 Lett. B CCNL 2016/2018 <i>Non soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	3.543,54
- Incremento differenziali stipendiali (PEO) a seguito CCNL 2019/2021 - Art. 79 c. 1 Lett. d CCNL 2019/2021 <i>Non soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	1.290,90
		Totale b) € 31.661,86
Totale Risorse Stabili		€ 327.563,87

Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito nella L. n. 58/2019, il limite al trattamento accessorio del personale, di cui all'articolo 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018 e comunque, la riduzione del Fondo, a causa della diminuzione del numero dei dipendenti, non può mai scendere al di sotto dell'importo limite dell'anno 2016.

Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale (rapportato alla percentuale di part time), considerati i cedolini emessi al 31/12/2024, come da indicazione fornita con nota della Ragioneria Generale dello Stato n. 179877 dell'1 settembre 2020 e n. 12454 del 15 gennaio 2021, è superiore di 4,5 unità (n. 43,50 unità) a quello presente a tempo indeterminato alla data del 31/12/2018 (n. 38 unità).

Per effetto di quanto esposto, il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 può essere adeguato in «aumento» per un importo pari ad € 45.764,78 (quota pro-capite di € 10.169,65 moltiplicata per 4,5 unità) e pertanto il limite massimo dell'anno 2016 ammonta ad € 483.657,25.

L'ammontare effettivo delle risorse variabili, come quantificato da ultimo con la citata deliberazione di Giunta comunale n. 108/2024, è pari a complessivi € 39.408,25 così analiticamente distinti:

- Ratei RIA cessazioni anno precedente - Art. 79 c. 2 Lett. A CCNL 2019/2021 <i>Soggetti alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	141,58
- Incremento max 1,2% monte salari 1997 - Art. 79 c. 2 Lett. B CCNL 2019/2021 <i>Soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	20.758,00
- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva - Art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021 <i>Soggetto alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	40.690,26
- Proventi delle violazioni ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 (violazioni del codice della strada) - Art. 98 comma 1 lett. c) CCNL 2019/2021 <i>Soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	5.587,70
- 0,22% mote salari 2018 quota del Fondo Risorse Decentrate al netto dei contributi previdenziali e dell'IRAP - Art. 79 comma 3 CCNL 2019/2021 <i>Non soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	1.686,02
- Economie Fondo Risorse Decentrate - Parte stabile - anno 2023 - art. 17, comma 5, ccnl 1998-2001 - art. 68, comma 1, ultimo periodo ccnl 21/5/2018 - art. 80 comma 1 ultimo periodo ccnl 16/11/2022 <i>Non soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	10.449,48
- Economie Lavoro Stradinarario anno precedente - Art. 79 c. 2 Lett. D CCNL 2019/2021 <i>Non soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017</i>	€	31,89
- Risorse da specifiche disposizioni di legge - ISTAT - Art. 79 c. 2 Lett. A CCNL 2019/2021 <i>Non soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (compresi oneri riflessi e IRAP)</i>	€	-
- Incentivi Funzioni Tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 - Art. 79 c. 2 Lett. A CCNL 2019/2021 <i>Non soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (compresi oneri riflessi e IRAP)</i>	€	21.180,00
Totale Risorse Variabili		€ 100.524,93

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

La decurtazione di € 43.325,00 deriva da quanto sancito dall'art. 9, comma 2-bis secondo periodo, del D.L. n. 78/2010, conv. L. 122/2010 nonché dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013, che prevedono che, a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate pnel 2014 (rispetto del limite del fondo dell'anno 2010 ed eventuale decurtazione per riduzione del personale in servizio). L'importo della decurtazione è stato certificato dall'Organo di Revisione nel rispetto di quanto disposto dalla RGS con la circolare n. 20/2015.

Non sono state apportate decurtazioni, ai sensi dell'rt. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanro l'importo della Sezione IV non è superiore al medesimo importo dell'anno 2016.

- decurtazione permanente fondo	€	43.325,00	
- decurtazione fondo per superamento limite 2016 - Art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€	-	
- altre decurtazioni del fondo parte fissa (es. conferimento personale in Unione)	€	-	
Totale decurtazioni			€ 43.325,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	327.563,87	
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€	43.325,00	
= totale risorse stabili			€ 284.238,87
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€	100.524,93	
= totale risorse variabili			€ 100.524,93
c) totale fondo sottoposto a certificazione			€ 384.763,80
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)			
di cui			
c1) totale risorse del fondo soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€	324.513,07	
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)			
di cui			
c1.1) totale risorse stabili soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€	257.335,53	
c1.2) totale risorse variabili soggette alle limitazioni ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017	€	67.177,54	

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa

MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
--

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

La ripartizione delle somme non contrattabili dalla contrattazione collettiva integrativa 2024 è la seguente, tenuto conto del personale in servizio nel corso dell'anno e delle proiezioni sino al 31/12/2024

- progressioni orizzontali storiche e differenziali stipendiali ex B3-B1 e ex D3-D1	€	96.000,00	
- indennità di comparto quota a carico fondo	€	21.500,00	
- indennità ex VIII livello ex art. 37 comma 4 CCNL 06/7/1995	€	775,00	
- altri istituti non compresi fra i precedenti	€	940,00	
			<hr/>
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>			€ 119.215,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Collettivo Integrativo

Vengono riportati, in questa seconda sezione, tutti gli istituti non previsti nella prima

- progressioni economiche (differenziali stipendiali) contrattate nell'anno	€	8.250,00	
- indennità specifiche responsabilità	€	15.500,00	
- indennità condizioni di lavoro (rischio)	€	1.600,00	
- indennità condizioni di lavoro (disagio)	€	3.300,00	
- indennità condizioni di lavoro (maneggio valori)	€	2.000,00	
- maggiorazione festiva/giorno riposo settimanale	€	1.000,00	
- indennità di funzione P.L.	€	-	
- indennità di servizio esterno P.L.	€	5.500,00	
- indennità di turno	€	-	
- indennità di reperibilità	€	3.999,15	
- performance individuale/collettiva contrattata nell'anno	€	197.631,95	
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€	26.767,70	
			<hr/>
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>			€ 265.548,80

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€	-	
			<hr/>
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>			€ -

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

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 119.215,00
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 265.548,80
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	€ 384.763,80

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessuna risorsa

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del Fondo Risorse Decentrate, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si evidenzia che gli istituti aventi natura certa e continuativa, per un totale di Euro 152.114,15 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi), sono finanziati con le risorse stabili del fondo (aventi carattere di certezza) superiori a detto importo oltre che con risorse variabili per € 1.999,15.

Sempre con risorse stabili è finanziata la somma di € 8.250,00 e destinata all'attribuzione, con decorrenza 01/01/2024, dei nuovi differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali).

Invece, gli incentivi legati alla performance organizzativa e individuale, pari a complessivi € 197.631,95, sono finanziati per una parte da risorse stabili, ammontanti ad € 125.873,87, e per la restante parte da risorse variabili senza vincolo di destinazione, ammontante ad € 71.758,08. L'erogazione avverrà in base ai criteri previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, solo dopo che sarà approvata la relazione finale sulla performance 2024 e l'Organismo di Valutazione l'avrà asseverata.

Come riportato nella preintesa, tutte le economie derivante dagli istituti non aventi destinazione vincolata confluiranno nella somma da destinare a performance organizzativa e individuale così come, viceversa, eventuali maggiori necessità per il finanziamento di tali istituti determineranno una corrispoindentre riduzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.

Infine, con riferimento alle risorse con vincolo di destinazione (Incentivi tecnici ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e risorse finanziate con proventu del codice della strada) gli importi, inseriti in sede di costituzione, trovano pari corrispondenza in sede di utilizzo.

**MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE E CON IL
FONDO DELL'ANNO 2016 AI FINI DEL RISPETTO DEI LIMITI DI CUI ALL'ARTICOLO 23 COMMA 2 DEL
D.LGS. N. 75/2017**

	ANNO 2016	ANNO 2023	<u>ANNO 2024</u>
a1) risorse storiche consolidate <i>Soggette a limite</i>	€ 350.871,00	€ 295.902,01	€ 295.902,01
b1) incrementi parte stabile <i>Soggetti a limite</i>		€ 4.515,81	€ 4.758,52
b2) incrementi parte stabile <i>Non soggetti a limite</i>		€ 18.290,42	€ 22.068,90
c) differenziali PEO <i>Non soggetti a limite</i>		€ 4.834,44	€ 4.834,44
d) decurtazioni fondo parte stabile (-)	-€ 43.325,00	-€ 63.663,00	-€ 43.325,00
<i>Totale risorse stabili</i>	€ 307.546,00	€ 259.879,68	€ 284.238,87
a1) risorse variabili <i>Soggette a limite</i>	€ -	€ 20.898,02	€ 26.487,28
a2) risorse variabili art. 33 comma 2 D.L. n. 34/2019 <i>Soggette a limite</i>	€ 45.764,78	€ 20.854,56	€ 40.690,26
b) risorse variabili <i>Non soggette a limite</i>	€ 29.143,00	€ 45.815,71	€ 22.866,02
c) somme lavoro straordinario anno precedente <i>Non soggette a limite</i>		€ 10.272,96	€ 31,89
d) somme non utilizzate fondo anni precedenti <i>Non soggette a limite</i>			€ 10.449,48
<i>Totale risorse variabili</i>	€ 74.907,78	€ 97.841,25	€ 100.524,93
<u>Totale Fondo Risorse Decentrate</u>	€ 382.453,78	€ 357.720,93	€ 384.763,80
<u>Totale Risorse trattamento accessorio</u> <i>soggette a limitazioni ex art. 23 D.Lgs. n. 75/2017</i>	€ 483.657,25	€ 424.241,84	€ 457.158,78
<i>di cui</i>			
Fondo Risorse Decentrate	€ 353.310,78	€ 278.507,40	€ 324.513,07
Risorse Retribuzione EQ <i>soggette a limite</i>	€ 108.617,00	€ 124.004,97	€ 110.916,24
Fondo Lavoro Straordinario	€ 21.729,47	€ 21.729,47	€ 21.729,47
Trattamento accessorio Segretario comunale	€ -	€ -	€ -
Trattamento accessorio Dirigenti	€ -	€ -	€ -
DIFFERENZA CON RISORSE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2016 SOGGETTA A LIMITAZIONI DI CUI ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 75/2017			-€ 26.498,47

MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' 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 programmatica della gestione

La programmazione finanziaria delle spese di personale (compresi oneri riflessi e IRAP) ricomprende le risorse per il pagamento del trattamento accessorio di cui al fondo per la contrattazione collettiva integrativa. Le imputazioni contabili mensilmente effettuate sui capitoli di spesa relativi al Fondo Risorse Decentrate sono costantemente monitorate al fine del rispetto dei limiti finanziari e normativi previsti.

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

Come analiticamente riportato nel Modulo III, le Risorse per il trattamento accessorio dell'anno 2024, formate dal Fondo Risorse Decentrate, di cui all'articolo 79 del CCNL 2019/2021, dalle Risorse per gli incaricati di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzativa), di cui all'articolo 17 del CCNL 2019/2021 e dal Fondo per il Lavoro Straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL 1998/1999, rispettano il limite individuato nelle corrispondenti voci dell'anno 2016, come disposto dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

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

Tutte le risorse, per le retribuzioni accessorie, trovano piena copertura finanziaria negli specifici capitoli di spesa del Bilancio di Previsione 2024/2026 annualità 2024, allocati nei diversi centri di costo nei quali è ripartito il personale dipendente.

Porto Tolle, 10 dicembre 2024

Il Responsabile Servizi Finanziari
Rag. Andrea Salvi

p. Il Responsabile del Personale
la facente funzioni
Dott.ssa Lucia Scarpignato