

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – Parte economica 2024 - art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. n. 165/2001.

- IL MANDATO DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione Comunale, stante le elezioni, ha ritenuto di mantenere gli istituti precedenti e la Giunta confermerà questa decisione in sede di approvazione dell'intesa.

Gli indirizzi vengono dati dalla Giunta con Deliberazione mentre la Determinazione si riferisce solamente alla costituzione del fondo.

Le Determinazioni del Responsabile del Servizio Finanziario n. 50 del 10.05.2024 ad oggetto "Contratto decentrato dei dipendenti del Comune di Sotto il Monte Giovanni XXIII anno 2024 e n. 56 del 23.05.2024 avente per oggetto: "Rettifica propria Determinazione n. 50 del 10.05.2024 avente per oggetto: "Costituzione parte stabile contratto decentrato dipendenti del Comune di Sotto il Monte Giovanni XXII" hanno determinato la costituzione del fondo anno 2024 come di seguito indicato:

1. La parte stabile del fondo per l'anno 2024 è pari ad € **62.635,74** comprensivo dell'incremento di cui alla lett. C" della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale";
2. Sono confermate per l'anno 2024:
 - a. gli istituti contrattuali delle indennità di disagio, rischio, maneggio valori, reperibilità, indennità per personale con servizi in convenzione tra comuni, indennità di funzione per il personale della Polizia Locale;
 - b. le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999 integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004;
 - c. le risorse aggiuntive derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997;
 - d. le risorse al messo notificatore, una quota pari € 1,00 ogni di notificazione effettuata ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2000;

3. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari ad € **168,74**.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito

- utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le
 - valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
- Le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

Ad ogni dipendente verrà assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance.

1. UTILIZZO DEL FONDO PARTE STABILE ANNO 2024 (costituite ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL del 16.11.2022)

L'ammontare delle risorse decentrate stabili per l'anno 2024 è quantificato in € **62.635,74** che ricomprendono le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.

2. UTILIZZO DEL FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTE AL LIMITE ANNO 2024 (costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL del 16.11.2022)

L'ammontare delle risorse variabili per l'anno 2024 è quantificato in € **3.589,22** di cui:

- **Euro 3.489,22** = art. 15, comma 2, del CCNL del 01.04.1999, per risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997;
- **Euro 100,00** = Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.

2.1 UTILIZZO DEL FONDO PARTE VARIABILE NON SOGGETTE AL LIMITE ANNO 2024 (costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL del 16.11.2022)

- **€ 164,54** = art. 17, comma 5 del CCNL 1998/2001 per economie fondo anno precedente;

- € 1.664,05 = art. 14, comma 4 del CCNL 1998/2001 per economie fondo straordinario confluite;
- € 14.652,31 = art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1998/2001- art. 92 commi 5-6 del D.lgs. 163/2006 per quote di progettazione;
- € 3.106,00 = art. 43 Legge 449/1997- art. 15 comma 1 lett. D9 del CCNL 1998/2001 per sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT;

Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative per l'anno 2024:

- € 18.800,00 = totale delle risorse stanziato per il pagamento della Retribuzione di Posizione;
- € 2.820,00 = Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 15% del totale;
- € 21.620,00 = totale delle risorse per il pagamento delle P.O.

- LA TRATTATIVA

Sulla base del mandato di cui sopra la delegazione di parte pubblica ha avviato le trattative con la parte sindacale che si sono svolte nell'incontro avvenuto in data 20.05.2024.

Nel medesimo incontro è stato raggiunto un accordo di ripartizione delle risorse per l'anno 2024.

Detta intesa, coerente con le direttive avute dall'Amministrazione Comunale, viene sottoposta a parere del Revisore dei Conti e all'approvazione della Giunta Comunale.

- CRITERI ADOTTATI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2024 (ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999)

Definita l'entità del "fondo" si è provveduto alla ripartizione delle risorse finanziarie:

Indennità per turno, rischio, attività disagiata, reperibilità, maneggio valori anno 2024
<ul style="list-style-type: none"> ❖ importo annuo del fondo: € 1.754,00 ❖ riferimento al CCNL: art. 84 bis comma 1 del CCNL 16.11.2022 ❖ riferimento all'articolo del CCDI: artt. 10 - 11 ❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi
Indennità o compenso per particolari e specifiche responsabilità anno 2024
<ul style="list-style-type: none"> ❖ importo annuo del fondo: € 4.200,00 ❖ riferimento al CCNL: art. 7, comma 4, lett. A del CCNL 16.11.2022 ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 12 ❖ criteri di attribuzione: requisiti ricavabili dalle mansioni affidate e dell'organigramma dell'Ente
Indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale anno 2024
<ul style="list-style-type: none"> ❖ importo annuo del fondo: € 1.000,00 ❖ riferimento al CCNL: art. 97 del CCNL 16.11.2022 ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 13 ❖ criteri di attribuzione: requisiti ricavabili dalle mansioni affidate e dell'organigramma dell'Ente

**Indennità per il servizio esterno Polizia Locale
anno 2024**

- ❖ importo annuo del fondo: € **375,00**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 7, comma 4, lett. A del CCNL 16.11.2022
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI:
- ❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi

**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione
dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000**

anno 2024

- ❖ importo annuo del fondo: € **100,00**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 7, comma 4, lett. A del CCNL 16.11.2022
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 18
- ❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi

Incentivi previsti da disposizioni di legge

anno 2024

- ❖ importo annuo previsto: € **14.652,31** art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche)
- ❖ importo annuo previsto: € **3.106,00** art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 (rilevazioni statistiche)
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 17

**Risorse destinate ad incentivare
la produttività ed il miglioramento dei
servizi anno 2024**

- ❖ importo annuo previsto nel fondo: € **22.071,31**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 80 del CCNL 16.11.2022
- ❖ criteri di attribuzione: in modo selettivo secondo risultati accertati dal vigente sistema di valutazione
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 20

Indennità di comparto

anno 2024

- ❖ importo annuo del fondo: € **7.735,07**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 33, comma 4 lett. B e C. del CCNL 16.11.2022

**Progressioni economiche
storiche**

anno 2024

- ❖ importo annuo del fondo: € **27.818,17**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 17 comma 2, lett. B) del CCNL 01.04.1999

**Progressioni orizzontali
anno 2024**

- importo annuo del fondo: **€ 3.000,00**
- riferimento al CCNL: art. 14 del CCNL 16.11.2022
- riferimento all'articolo del CCDI: art. 16
- criteri di attribuzione: selettivi

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Paradiso Filippo

Per quanto sopra specificato le previsioni di bilancio per l'esercizio 2024 sono sufficienti a coprire l'impegno finanziario derivante dell'ipotesi di accordo siglato nel rispetto del patto di stabilità interno e delle norme vigenti in materia di contenimento della spesa del personale.

Il fondo trova finanziamento negli appositi capitoli del Bilancio 2024.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Paradiso Filippo