



COMUNE DI CRESPIA LORENZANA

Provincia di Pisa

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo anno 2024

(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		Preintesa CCI 21 Novembre 2024 Contratto Collettivo Integrativo ___ / ___ 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024-2026 per la parte normativa, 2024 per la sola parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) firmataria: Dott.ssa Serena VICIDOMINI (Presidente) Dott.ssa Elena SANTORI – Responsabile Area dei Servizi al Cittadino Daniela TAMPUCCI – Responsabile Area Economico-Finanziario e Risorse Umane Geom. Luca MELANI - Responsabile Pianificazione del Territorio e sviluppo economico Angelo COLI – Responsabile Polizia Municipale Geom. Alessandro TAMBERI – Responsabile Area Lavori Pubblici <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> FP-CGIL, CISL-FP, UIL FP Firmatarie della preintesa: RSU - CGIL – CISL - UIL Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024. b) Criteri di destinazione delle risorse decentrate; c) criteri per l'assegnazione della produttività individuale e organizzativa; d) attribuzione di indennità varie e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge; e) Progressioni economiche all'interno delle Aree ed Incarichi di E.Q.
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.	È stata richiesta la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI, è stata inviata con pec n° 14745 in data 22/11/2024
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel PIAO 2024/2026 approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 32 del 28/03/2024
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 25/01/2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione degli atti sul sito web istituzionale
		La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni:		

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede, oltre alle premesse, il seguente articolato, che indica le materie oggetto di contrattazione:

TITOLO I – “Disposizioni generali” e TITOLO II – “Relazioni sindacali”

I primi quattro articoli definiscono oggetto, ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo; disciplinano inoltre l'applicazione del sistema delle relazioni sindacali ai fini della verifica, attuazione ed interpretazione del CCI.

TITOLO III - “Ordinamento professionale”

Gli articoli 5 e 6 disciplinano rispettivamente le “Progressioni economiche all'interno delle aree” ai sensi dell'art. 7 comma 4 e 14 del CCNL sottoscritto il 16/11/2022, con la definizione delle procedure e dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e i “Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di ELEVATA QUALIFICAZIONE”.

TITOLO IV – “Rapporto di lavoro”

Gli articoli da 7 a 11 disciplinano l'istituzione del servizio di reperibilità, le turnazioni, il lavoro straordinario e Banca delle ore e la flessibilità dell'orario di lavoro.

TITOLO V – “Trattamento economico accessorio del personale”

L'articolo 12 disciplina le modalità di determinazione e quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti dal CCI.

Gli articoli da 13 a 20 disciplinano i principi generali per la corresponsione e definiscono i vari tipi di indennità che possono essere riconosciute sia al personale interno, sia a chi svolge attività all'esterno ed infine al personale appartenente alla polizia municipale. Queste possono essere riassunte in:

- ✓ premi correlati alla performance organizzativa;
- ✓ premi correlati alla performance individuale;
- ✓ indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- ✓ indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- ✓ indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- ✓ indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- ✓ compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- ✓ compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- ✓ differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

TITOLO VI – “Sezione speciale POLIZIA LOCALE”

Gli articoli da 21 a 24 si applicano esclusivamente per personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo e disciplinano le prestazioni del personale della P.M. per attività ed iniziative di carattere privato, la destinazione dei proventi delle violazioni al codice della strada, l'indennità di servizio esterno ed infine l'indennità di funzione del personale della polizia locale.

TITOLO VII – “Disposizioni finali”

Gli articoli 25 – 26 e 27 fissano le linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed analizza i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei vari servizi.

istituti: In applicazione di quanto disposto dall'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL 16/11/2022 sono state adottati i seguenti atti sulla base di scelte organizzative dell'Ente ed individuate le relative risorse finanziarie finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo 2024:

G. C. 14 del 12/02/2024 ad oggetto "Progetto prevenzione rischi di protezione civile e disponibilità personale – Anno 2024" SOMMA DESTINATA €. 6.500,00

G.C. n. 18 del 19/02/2024 ad oggetto "Progetto incentivante piantumazioni straordinarie alberature anno 2024" SOMMA DESTINATA €. 3.000,00

G.C. n. 23 del 29/02/2024 ad oggetto "Progetto revisione e installazione nuovi impianti pubblicitari e svolgimento servizio pubbliche affissioni mediante manifesti e simili anno 2024"

SOMMA DESTINATA €. 5.000,00

G.C. n. 67 del 07/08/2024 ad oggetto "Progetto Crespina Lorenzana sicura estate 2024 per il potenziamento della presenza sul territorio della Polizia Locale finalizzata alla sicurezza urbana e stradale nonché di servizi in orario serale, notturno e festivo" SOMMA DESTINATA €. 4.535,00

B) quadro di sintesi delle modalità di quantificazione e utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al C.C.I. le risorse vengono determinate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 79 comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 – Unico importo consolidato anno 2017	94.068,66
Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 – €. 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2.745,60
Art. 79, comma 1, lett. a) CNL 16/11/2022 – Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.839,11
Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022– Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	6.095,31
Art. 79, comma 1, lett. a) - Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, comma3, del D.Lgs. n.165/2001	0,00
Art. 79, comma 1, lett. a) – Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi della amministrazioni di provenienza	0,00
Art. 79, comma 1, lett. a) – Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
Art. 79, comma 1, lett. b) – Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)	2.450,50
Art. 79, comma 1,lett. d) CCNL 16/11/2022 Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)	2.230,00
Art. 79, comma 1bis CCNL 16/11/2022 Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione)	3.374,58
Art. 79, comma 2. lett.a) CCNL 16/11/2022 – Somme attuazione art.43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni riferimento nuove convenzioni)	0,00
Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – Economie da piani di razionalizzazione art. 16, commi 4 e 5 D.L.98/2011	0,00
Art. 79 comma 2, lett. a) – Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi, entrate conto tersi o	0,00

utenza- tra cui i compensi censimento ISTAT	
Art. 79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi progettazioni ex art.92, c.5 e 6, D.Lgs.n.163/2006 (fino al 18/08/2014); compesi fondo progettazione e innovazione art.13-bis D.L.n.90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
Art. 79 comma 2, lett.a) CCNL 16/11/2022- Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art.27 CCNL 14/09/2000	0,00
Art. 79 comma 2, lett.a) CCNL 16/11/2022- Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per accertamenti IMU e TARI art.1, comma 1091 L. 145/2018	20.000,00
Art. 79 comma 2, lett.a) CCNL 16/11/2022 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	23.410,00
Art.79 comma 2, lett.a) CCNL 16/11/2022 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
Art.79 comma 2, lett.d) CCNL 16/11/2022 – Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario	2.050,35
Art.79 comma 2, lett.a) CCNL 16/11/2022 – Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art.54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
Art.79 comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 – Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case di gioco	0,00
Art.79 comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022 – Incremento fino all'1,2% del monte salari anno 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa	0,00
Art.79 comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022 – Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a T.D. ove nel bilancio ne sussista la capacità di spesa, comprese le risorse di cui all'art. 98comma 1 lett. c) CCNL 16/11/2022	19.035,00
Art.79 comma 3, CCNL 16/11/2022 – Incremento risorse art. 79 comma 2 lett. c) in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018(quota fondo)	1.500,50
Art. 8, commi 3 e 4 del D.L. n. 13/2023 convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	0,00
TOTALE	178.799,61

Inoltre sono rese disponibili per ulteriori utilizzi nell'anno in corso le seguenti risorse:

Art.80 comma 1, penultimo periodo, CCNL 16/11/2022 – Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore nell'anno precedente	1.103,87
Art. 80, comma 1, ultimo periodo, CCNL 16/11/2022 – Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79 comma1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	2.445,78

TOTALE ECONOMIE 2023 DISPONIBILI PER 2024	3.549,65
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DISPONIBILI	182.349,26

*CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022

E utilizzate come segue:

Descrizione*	Importo
Art. 80, comma 1 – progressioni storiche	45.506,38
Art. 80 comma 1 – indennità comparto	16.670,94
Art. 80, comma 2 lett. a) – premi correlati alla performance organizzativa	27.126,94
Art. 80, comma 2 lett. b) – premi correlati alla performance individuale	12.535,00
Art. 80, comma 2 lett. c) – Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis (rischio, disagio, maneggio valori)	2.500,00
Art. 80, comma 2 lett. d) – Indennità di turno P.M., indennità di reperibilità anagrafe/stato civile	11.500,00
Art. 80, comma 2 lett. e) – specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84CCNL 16/11/2022	10.600,00
Art. 80, comma 2 lett. f) – indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022	1.500,00
Art. 80, comma 2, lett. f) – Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022	1.800,00
Art. 80, comma 2 lett. g) – Compensi censimento ISTAT	0,00
Art. 80, comma 2, lett. g) – incentivi funzioni tecniche	20.000,00
Art. 80, comma 2 lett. g) – Incentivi entrate L. 145/2018	23.410,00
Art. 80, comma 2, lett. j) – differenziali anni precedenti	3.200,00
Art. 80 comma 2 lett. j) Differenziali stipendiali finanziati con le risorse stabili da attribuire nell'anno	6.000,00
Totale utilizzo	182.349,26

*CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Il contratto decentrato di cui si relaziona è il nono contratto di un Ente istituito a far data dal 01.01.2014 dalla fusione dei precedenti Comuni di Crespina e di Lorenzana, così come stabilito dalla Legge Regionale n. 69 del 22.11.2013 pubblicata sul B.U.R.T. n. 56 del 25.11.2013. I criteri di utilizzazione delle risorse per l'anno 2024 sono disciplinati dal CCI la cui preintesa è stata sottoscritta in data 21/11/2024.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 29.12.2016).

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

I criteri per l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, la cui misura annua lorda, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, possono essere così riassunti:

- sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente;
- i criteri specifici di valutazione utilizzati sono: a) la valutazione della performance del triennio precedente, b) l'esperienza professionale, c) altri criteri da definire in merito all'attività formativa avvenuta all'interno dell'Ente;
- il punteggio massimo per la valutazione della performance sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata tra i partecipanti di ciascuna area contrattuale, agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore;
- concorrono alla selezione i dipendenti che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica;

- costituiscono motivo di esclusione dalla selezione procedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi due anni;
- il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024, per ciascuna area contrattuale di cui alla Tabella A CCNL 16/11/2022 è definito in n. 2 unità;
- tali differenziali stipendiali saranno attribuiti sempre nel rispetto degli eventuali limiti fissati dal CCNL.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione n. 117/2016, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale e una maggiore efficienza e funzionalità dei servizi, della loro rispondenza sul territorio con una sempre più crescente valorizzazione del lavoro e con una migliore utilizzazione della risorsa lavoro.

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

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 18/01/2024 ed individua gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel DUP affidando ai Responsabili di Area le relative risorse;

Il Piano degli obiettivi con efficacia di PIANO DELLA PERFORMANCE 2024 sono contenuti e dettagliatamente descritti nella Sezione 2.2 "PERFORMANCE" del PIAO approvato con atto di G.C. n. 32 del 28/03/2024.

PARTE II: Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, da ultimo sottoscritto il 16/11/2022, è stato quantificato con la PREINTESA sottoscritta in data 213/11/2024, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Parte stabile	112.803,76
Parte variabile sottoposta alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	0,00
Parte variabile non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	65.995,85
Totale risorse	178.799,61

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

L'importo storico consolidato 2017 del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024, quantificato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, ammonta a complessivi euro **94.068,66**.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 16/11/2022

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 79, comma 1, lett. a) CCNL 16/11/2022 – Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2.745,60
Art. 79, comma 1, lett. a) CNL 16/11/2022 – Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.839,11
Art. 79, comma 1, lett. a) – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	6.095,31
Art. 79, comma 1, lett. b) – €. 84,50 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)	2.450,50
Art. 79, comma 1, lett. d) – Differenza incrementi a regime e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)	2.230,00
Art. 79, comma 1bis – Quota a carico bilancio quali differenze stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1 (dal 01/04/2023 nuova classificazione professionale)	3.374,58

Il totale della **PARTE STABILE** ammonta pertanto a complessivi euro **112.803,76**

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

CCNL 16/11/2022 art. 79, comma 2, lett. c) (Risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, compresi incentivi a Polizia Locale finanziati con proventi c.d.s.)

Per complessivi €. 19.035,00 così destinati:

- ✓ G. C. 14 del 12/02/2024 ad oggetto "Progetto prevenzione rischi di protezione civile e disponibilità personale – Anno 2024"

SOMMA DESTINATA €. 6.500,00

- ✓ G.C. n. 18 del 19/02/2024 ad oggetto "Progetto incentivante piantumazioni straordinarie alberature anno 2024 – Approvazione"

SOMMA DESTINATA €. 3.000,00

- ✓ G.C. n. 23 del 29/02/2024 ad oggetto “Progetto Revisione ed installazione nuovi impianti pubblicitari e svolgimento servizio pubbliche affissioni mediante manifesti e simili anno 2024”

SOMMA DESTINATA € 5.000,00

- ✓ G.C. n. 67 del 07/08/2024 ad oggetto “Progetto CRESPIA LORENZANA SICURA 2024 estate 2024 per il potenziamento della presenza sul territorio della Polizia Locale finalizzata alla sicurezza urbana e stradale nonché di servizi in orario serale, notturno e festivo – anno 2024. APPROVAZIONE”

SOMMA DESTINATA € 4.535,00

- ✓ E' vigente un regolamento ai fini della determinazione e ripartizione degli “INCENTIVI ENTRATE” di cui all'articolo 1, comma 1091 della Legge 30/12/2018 n. 145 approvato con atto di Giunta Comunale n. 60 del 30/05/2019,

SOMMA DESTINATA € 23.410,00.

- ✓ E' stata prevista una somma da destinare, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023, al fondo di incentivazione per le funzioni tecniche, i cui criteri e modalità di riparto sono stati stabiliti da apposito Regolamento.

SOMMA DESTINATA € 20.000,00

CCNL 16/11/2022 art. 79, comma 3, (integrazione fino allo 0,22% del monte salari 2018)

Il monte salari 2018 dei due Comuni di Crespina e di Lorenzana, al netto della dirigenza, ammontava ad € 963.306,00 e l'incremento delle risorse del fondo per le finalità previste dall'art. 3 comma 2 del D.L. 80/2021 è di €. 2.119,27. Con atto di G.C. n. 86 del 14/11/2024 sono state destinate per €. 1.500,50 ad incrementare le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lettera c) e per €. 618,77 ad incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (risorse per gli incarichi di elevata qualificazione – E.Q.) per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi, anche di mantenimento da realizzarsi nel corso del 2024. Tali risorse, come sopra quantificate sono ripartite in misura proporzionale sulla base gli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del fondo e dello stanziamento per le posizioni organizzative

Descrizione*	Importo
Art.80 comma 2, lett. a CCNL 16/11/2022 – Premi correlati alla performance organizzativa	1.500,50

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Riguardano, in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017 il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. 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, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Inoltre l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, nell'ambito della nuova disciplina assunzionale per i Comuni, ha previsto che il limite al trattamento economico accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 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 31/12/2018; nelle premesse del D.P.C.M. 17/03/2020 viene inoltre precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento (a partire dal 2020) sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Per il rispetto del predetto vincolo, effettuati i suddetti calcoli, il Fondo 2016, al netto delle componenti escluse, è quantificato in euro 139.777,00 e comprensivo delle risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative /incarichi E.Q. in euro 211.050,99. Non è stato necessario procedere ad alcun incremento in quanto il personale in servizio è inferiore rispetto a quello rilevato al 31/12/2018.

Il totale fondo 2024, al netto delle componenti escluse, ammonta ad euro 119.198,97 e comprensivo delle risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative/incarichi E.Q. in euro 196.562,45 e pertanto inferiore di euro 14.488,54 rispetto alla quantificazione 2016.

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € **62.177,32** relative a:

Descrizione	Importo
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022 – Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78 comma 3 lett. b) CCNL 16/11/2022)	45.506,38
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022 – Indennità di comparto (art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	16.670,94
Totale destinazione storica e vincolata	62.177,32

Le somme suddette hanno destinazioni storiche e vincolate previste dal CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **120.171,94** così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 80 comma 2 lett.a) CCNL 16/11/2022 – Premi correlati alla performance organizzativa	27.126,94
Art. 80 comma 2 lett b) CCNL 16/11/2022 – Premi correlati alla performance individuale	12.535,00
Art. 80 comma 2 lett.c) CCNL 16/11/2022 – Indennità condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis CCNL 21/05/2018	2.500,00
Art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 – Indennità di turno, indennità di reperibilità Serv. Anagrafe/stato civile	11.500,00
Art. 80 comma 2 lett.e) CCNL 16/11/2022 – Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022	10.600,00
Art. 80 comma 2 lett.f) CCNL 16/11/2018 – Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022	1.500,00
Art. 80 comma 2 lett f) CCNL 16/11/2022 – Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022	1.800,00
Art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 – Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per accertamenti IMU e TARI art.1, comma 1091 L. 145/2018	23.410,00
Art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 – Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 45 D.Lgs. n.36/2023	20.000,00
Art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 16/11/2022 – Differenziali stipendiali attribuiti in anni precedenti	3.200,00
Art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 16/11/2022 – Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	6.000,00
TOTALE	120.171,94

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente. Tutte le poste sono destinate e regolate dal contratto.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	62.177,32
Somme regolate dal contratto	120.171,94
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	182.349,26

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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 a € **112.803,76**, le destinazioni storiche e vincolate previste dall'art. 79, comma 1 del CCNL 16/11/2022 ammontano a € **62.177,32**. Pertanto le risorse stabili disponibili per ulteriori utilizzi nell'anno 2024 ammontano ad € **50.626,44**

b. attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità) e specificamente almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale/organizzativa (€ 39.661,94).

c. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività organizzativa e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 117/2016, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

d. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni all'interno delle aree)

Si attesta che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione di G.C. n. 117 del 29/12/2016; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Modulo III - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2024 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016 ai fini del calcolo della decurtazione

Descrizione	Anno 2024	Anno 2016
Totale costituzione fondo	178.799,61	143.768,00
Art.79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 - € 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2.745,60	0,00
Art.79, comma 1 lett. a) CCNL 16/11/2022- Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.839,11	0,00
Art. 20, comma 3 D.Lgs. n°75/2017, circolare n.2/2018 del Ministro per la semplificazione e la P.A. e del MEF- Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art.20 del D.Lgs. n°75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28 del D.L. n.78/2010	0,00	0,00
Art.79, comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022-	2.450,50	0,00

Descrizione	Anno 2024	Anno 2016
Euro 84,50 per ciascuna unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018(dal 2021)		
Art.79 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022-Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria egli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2.230,00	0,00
Art.79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022-Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 01/04/2023 data di entrata in vigore nuova classificazione)	3.374,58	0,00
Art.79 comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022-Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – entrate conto terzi o utenza – tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
Art.79 comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022-Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091 Legge n. 145/2018	23.410,00	0,00
Art.79 comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022-Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentive per funzioni tecniche art.45 D.Lgs. n.36/2023 (dal 1/1/2018)	20.000,00	0,00
Art.79 comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022-incremento 0,22% monte salari 2018	1.500,50	0,00
Art.79 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022-Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	2.050,35	419,00
Art. 17 comma 5 CCNL 1/04/1999 – Economie Fondo anno precedente	0,00	3.572,00
Totale costituzione Fondo al netto delle componenti escluse	119.198,97	139.777,00
Risorse a carico del Bilancio per le posizioni organizzative	77.363,48	71.273,99
Fondo per il lavoro straordinario	0,00	0,00
Adeguamento limite ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019	0,00	0,00
Limite Fondo	196.562,45	211.050,99
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016		- 14.488,54

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- Cap. 10323/1: Fondo efficienza servizi;
- Cap. 10323/2: Fondo lavoro straordinario
- Cap. 10323/3: Oneri previdenziali ed assistenziali su fondo;
- Cap. 70354/3: Oneri Irap su fondo;
- Cap. 10440/4: Quota fondo progetto P.M.;
- Cap. 10441/1: Oneri previdenziali su progetto P.M.;
- Cap. 70497/0: Oneri Irap su progetto P.M.
- Cap. 10329/0: Fondo previdenza complementare personale P.M.
- Cap. 10172/4: Incentivi recupero evasioni
- Cap. 10172/6: Oneri previdenziali su incentivi;
- Cap. 70202/0: Oneri Irap su incentivi
- Cap. 11074/10: Incentivi funzioni tecniche;

Sezione II – Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2023 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano "economie contrattuali del fondo" per complessivi €. **3.549,65** destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento, determinate come segue:

€ 1.103,87 corrispondenti ad economie su indennità di comparto (art. 33, comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)

€ 2.445,78 corrispondenti a economie su differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili (art. 80 comma 2 lett. j) CCNL 16/11/2022

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione trova corrispondenza con le voci di Bilancio di Previsione 2024 come segue:

- al capitolo 10323/1 "Fondo efficienza dei servizi" stanziamento di competenza di Euro 87.200,00;
- al capitolo 10323/2 "Fondo lavoro straordinario" stanziamento di competenza di Euro 10.056,24;
- al capitolo 10323/3 "Oneri prev.li ed ass.li a carico Ente su fondo" stanziamento di competenza di Euro 23.146,99
- al capitolo 70354/3 "Oneri IRAP su fondo" stanziamento di competenza di Euro 8.266,78
- al capitolo 10440/4 "Progetto miglioramento efficienza P.M." stanziamento di competenza di Euro 6.000,00
- al capitolo 10441/1 "Oneri su progetto P.M." stanziamento di competenza di Euro 1.428,00
- al capitolo 70497/0 "Oneri IRAP su progetto P.M." stanziamento di competenza di Euro 510,00
- al capitolo 10329/0 "Fondo previdenza complementare personale P.M. di Euro 7.500,00
- al capitolo 10172/4 "Quota incentivi per recupero evasioni" stanziamento di competenza di Euro 17.694,39
- al capitolo 10172/6 "Oneri su incentivi recupero evasioni" stanziamento di competenza di Euro 4.211,26
- al capitolo 70202/0 "Oneri IRAP su incentivi recupero evasioni" stanziamento di competenza di Euro 1.504,02
- al capitolo 11074/10 "Incentivi funzioni tecniche" stanziamento di competenza di Euro 15.117,16

oltre alle somme necessarie a copertura dell'erogazione dell'indennità di comparto e delle progressioni a regime, corrispondenti ad euro 65.377,32 di destinazione "storica e vincolata", che trovano allocazione nei diversi capitoli del titolo I macroaggregato 101, dei vari centri di costo ai quali i dipendenti appartengono.

Crespina Lorenzana, 22/11/2024

Il Responsabile dell'Area
Programmazione Economico Finanziaria
e Risorse Umane
Daniela TAMPUCCI