

# COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE

PROVINCIA DI SALERNO

## IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA RECANTE LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024

In data \_\_\_\_\_ 2024, alle ore \_\_\_\_\_, presso il Comune di SAN MANGO PIEMONTE, si  
è riunita la Delegazione Trattante, che qui sottoscrive:

Presidente – dott.ssa Luisa Gallo - Segretario Comunale

Componente- sig. Marco La Rocca- Responsabile Settore Amministrativo-  
Vigilanza

Componente \_ arch. Fabio Peluso - Responsabile Settore Tecnico– Arch. Fabio

Componente \_ dott.ssa Ramona Flora - Responsabile Settore Finanziario

### E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

#### Organizzazioni Sindacali Territoriali

RSU

#### Aziendale CGIL FP

CISL FP \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

CSA RAL \_\_\_\_\_

**Premesso** che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, e dai contratti collettivi nazionali di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- > contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- > contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

**Dato atto** che con delibera n. 93 del 27-10-2023, l'Amministrazione comunale ha nominato i componenti della parte pubblica nell'ambito della Delegazione trattante ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16.11.2022;

**Dato atto** che nella Delegazione trattante del 21.12.2023, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2023/2025, nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022;

**Richiamate:**

- la delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 28-07-2023 con la quale sono state presentate le LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2023/2027;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 47 del 22-11-2023 con la quale è stato approvato il D.U.P.S. 2024/2026;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 1-03-2024 con la quale è stato approvato il BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026;
- la delibera di Giunta Comunale n. 33 del 19-3-2024 con la quale è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- la delibera di Giunta Comunale n. 35 del 26-03-2024 con la quale è stato approvato il PIAO e successivamente aggiornato con delibera di Giunta Comunale n. 40 del 15-04-2024;

**Considerato** che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 79 dello stesso CCNL;

**Dato atto** che con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 25 RG 41 del 05-03-2024 e successivamente aggiornata con determinazione n. 122 RG 192 del 07-10-2024 si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022;

**Richiamata** la delibera n. 83 del 13-11-2024 con la quale la Giunta comunale ha formalizzato la costituzione del fondo delle risorse stabili e variabili e ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa di parte economica, relativamente all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024;

**Rilevato** che, a seguito convocazione della Delegazione trattante, in data 14/11/2024 è stato avviato il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa per le materie relative alla costituzione ed utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024;

In data \_\_\_\_\_ si è svolta la Delegazione trattante per la sottoscrizione dell'Ipotesi di C.D.I. di parte economica del personale non dirigente del Comune di San Mango Piemonte per l'anno 2024. Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo.

# **IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2024**

## **TITOLO I – PRINCIPI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2024, in applicazione della disciplina inserita nel CDI di parte normativa sottoscritto il 21/12/2023.
2. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante da successivi accordi tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo CDI di parte economica, che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

### **Art. 2**

#### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

> D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

> D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, con particolare riferimento agli articoli 16, 23 e 31;

> Regolamento sul Ciclo di Gestione e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 8-05-2019, successivamente aggiornato giusta delibera di Giunta comunale n. 33 del 19-3-2024;

> Regolamento sulle specifiche responsabilità approvato con deliberazione G.C. n. 36 del 8 maggio 2019;

> Criteri degli incentivi funzioni tecniche di cui all'allegato Regolamento;

> CCNL del 16/11/2022 e CCNL del 21/05/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali, nonché i contratti collettivi nazionali relativi al previgente comparto CCNL per il comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti nel tempo, relativamente alle disposizioni non disapplicate dai richiamati contratti delle Funzioni Locali.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009, con articolare riferimento ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dai succitati artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 testo vigente.

### **Art. 3**

#### **Finalità**

1. Le parti, premesso che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001, che testualmente recita: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle*

*materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. ”, convengono che:*

- > la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale;
- > lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, che possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.

#### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 5**

#### **Disposizioni generali per la costituzione del fondo delle risorse decentrate**

1. A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 67, comma 1 e comma 2 del CCNL 21/05/2018, come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

2. La seconda parte del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, qualificato come risorse eventuali e variabili, prevede le fonti di finanziamento indicate al comma 3 e seguenti dello stesso art. 67 del CCNL del 21/02/2018.

3. Con la sottoscrizione del CCNL del 16/11/2022 relativo al triennio 2019/2021, la disciplina richiamata ai commi precedenti è stata sostituita dall'art. 79 del medesimo CCNL. Ai sensi del comma 7 dell'art. 79 del nuovo CCNL, la nuova disciplina relativa alla costituzione del fondo per le risorse decentrate si applica dall'anno 2023; dal 1° gennaio di tale anno dovranno pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, fatte salve quelle richiamate dalle nuove disposizioni.

4. L'art. 79 del CCNL del 22/11/2022 ha confermato le modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate, già costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

a) La prima, costituita nel rispetto del comma 1 e ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dal comma 1 e comma 2 dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 e le risorse indicate alle lettere b) - c) - d) del medesimo comma 1, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito “risorse decentrate stabili”

b) Nella parte stabile del fondo, a partire dal 1° Aprile 2023, data dell'entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale di cui all'art. 13 del nuovo CCNL, confluiscono le risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del CCNL 16/11/2022

c) La seconda, costituita nel rispetto del comma 2, del comma 3 e comma 5, viene qualificata come “risorse decentrate variabili” e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.

#### **Art. 6**

#### **Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022**

**ART. 7****Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 79, comma 2 e seguenti del CCNL 16/11/2022****Art. 6****Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022**

In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) e alla lettera b), viene determinato attraverso la compilazione di una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

<b>FONTE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Valore</b>	
<b>FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A</b>			
<b>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</b>		ANNO 2024	ANNO 2016
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	39.378,00	39.378,00
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	598,52	-
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-	-
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-	-
<i>Art. 79 comma 1 lett. c)</i>	<b>Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica</b>	-	-
<b>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</b>			
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	832,00	
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	617,10	-
<i>Art. 79 comma 1 lett. a)</i>	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-	-
<i>Art. 79 comma 1 lett. b)</i>	<b>Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023</b>	845,00	-
<i>Art. 79 comma 1 lett. d)</i>	<b>Differenziale PEO personale in servizio alla data del 17/11/2022</b>	572,00	-
<i>Art. 79 comma 1-bis</i>	<b>Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)</b>	3.619,80	-
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	46.462,42	39.378,00
	<b>Di cui soggette a limiti</b>	<b>39.976,52</b>	

**ART. 7****Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 79, comma 2 e seguenti del CCNL 16/11/2022**

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili" può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 79, comma 2 e seguenti del CCNL 16/11/2022, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.

2. In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

<b>FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B</b>			
<b>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</b>		<b>ANNO 2024</b>	<b>ANNO 2016</b>
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	-	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	-	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	-	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-	
Art. 79 comma 2 lett. b)	<b>Incremento max 1,2% monte salari 1997</b>	-	4.173,00
Art. 79 comma 2 lett. c)	<b>Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive</b>	-	
<b>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</b>			
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	-	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	25.000,00	20.300,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	<b>Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022</b>	845,00	
Art. 79 comma 2 lett. d)	<b>Residui anno precedente lavoro straordinario</b>	-	
Art. 80 comma 1	<b>Residui Fondo anno precedente da risorse stabili</b>	8.618,13	
Art. 79 comma 3	<b>Incremento 0,22% monte salari 2018</b>	533,24	
ART. 8 ccnl 2006/2009	<b>Comma 3 – 0,30% MS 2005</b>	-	2.059,00
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>34.996,37</b>	<b>26.532,00</b>
	<b>Di cui assoggettati a limite 2016</b>	<b>40.509,76</b>	
	<b>Riduzione per superamento limite 2016</b>	<b>-</b>	

## PROSPETTO GENERALE

### ART. 8

#### Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, l'Ente, annualmente, procede alla determinazione del fondo destinato al lavoro straordinario, che, in base alla disciplina introdotta dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e a seguito riduzione del 3% operata ai sensi del comma 4 dello stesso art. 14, risulta quantificato in

un importo fisso pari ad **€ 3.880,00**

2. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono

ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione di tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Settore, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

#### **ART. 9**

#### **Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75**

1. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

2. Nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, con il parere n. 257831 espresso in data 18 dicembre 2018.

3. In riferimento ai vincoli sul salario accessorio in esame, si è tenuto conto delle disposizioni inserite all'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, in base alle quali le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 e destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

4. Su tale materia, si segnala che il comma 6 dell'articolo 79 dell'Ipotesi di contratto ricorda che *“la quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge”*.

5. La R.G.S. con il parere MEF prot. 251040 del 03/12/2018, ha precisato che, per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto dei limiti di spesa, bisogna fare riferimento all'“*ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale*”, come definito dal CCNL di comparto, all'“*ammontare destinato nell'anno al finanziamento delle posizioni organizzative*”, a carico del bilancio dell'ente e all'“*ammontare delle risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario*”, come individuate ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 1 aprile 1999;

6. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2024, come di seguito si riporta:

<b>Totale fondo risorse decentrate 2016 al netto delle risorse neutre</b>	<b>Fondo lavoro straordinario</b>	<b>Fondo posizioni organizzative</b>	<b>Fondo complessivo anno 2016</b>	<b>Fondo da considerare per la riduzione</b>
<b>€ 39.378,00</b>	<b>€ 3.880,00</b>	<b>€ 33.880,00</b>	<b>€ 77.138,00</b>	<b>€ 77.138,00</b>

7. Sulla scorta dei predetti dati, si procede alla rideterminazione del prospetto recante il trattamento accessorio complessivo anno 2024, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2016, come di seguito si riporta:

<b>Totale fondo risorse decentrate 2024 al netto delle risorse neutre</b>	<b>Fondo lavoro straordinario</b>	<b>Fondo posizioni organizzative</b>	<b>Fondo complessivo anno 2024</b>	<b>Fondo da considerare per la riduzione</b>
---	-----------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	--

€ 39.378,00	€ 3.880,00	€ 33.880,00	€ 77.138,00	€ 77.138,00
<p>8. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la proposta di costituzione rispetta il dettato legislativo, in quanto il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024, costituito dalle risorse stabili e dalle risorse variabili, escluse le somme da non considerare, risulta inferiore a quella utilizzata nel 2016.</p>				
<p>10. Pertanto, per l'anno 2024, il fondo delle risorse decentrate stabili e variabili viene confermato nell'importo complessivo pari ad <b>€ 81.458,78</b> comprensivo delle risorse neutre non soggette al limite di spesa ex art. 23, comma 2 del D.lgs. N. 75/2017.</p>				
<p>11. In applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 79 comma 3 del CCNL 2022 e dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione viene rideterminato in un importo di <b>€ 34.746,53</b>.</p>				

**UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

**ART. 10**

**Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"**

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 80, comma 1, del CCNL del 16/11/2022. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle **"risorse decentrate stabili"**, così come di seguito determinate.

**1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2023 – Art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022.**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018 e dall'art. 79, comma 1 - lettera d), del CCNL del 16/11/2022. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

A decorrere dal 1° Aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 del nuovo CCNL, il predetto fondo delle risorse stabili è integrato dalle risorse, già a carico del bilancio dell'Ente, corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati ai differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 sono finanziati sempre dal fondo delle risorse stabili.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali effettuate in base alla previgente disciplina contenuta nell'art. 16 del CCNL 2016/2018 e dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, a carico del fondo delle risorse decentrate costituito per l'anno 2024, ammontano ad un importo complessivo pari ad **€ 20.575,86**.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

**2. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2024. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo.

Tali somme, per l'esercizio finanziario in corso, sono state quantificate in **€ 464,64**

Per l'anno 2024 le risorse stabili destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto, di cui alla colonna 4 della succitata Tabella D ammontano ad **€ 4.421,88**.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

PROSPETTO GENERALE	TOTALI
TOTALE RISORSE STABILI	€ 46.462,42
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 34.996,37
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024</b>	<b>€ 81.458,78</b>

**ART. 11**

**Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"**

1. A seguito finanziamento degli istituti contrattuali fissi e continuativi, il fondo disponibile comprensivo delle restanti risorse stabili e delle "risorse decentrate variabili", viene rideterminato in un importo di **€ 52.841,25**.
2. Il predetto fondo è destinato al finanziamento degli istituti che hanno le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata nel vigente CCDI.
3. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

**UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI" - TABELLA C**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2024
<b>Art. 80 del CCNL 16.11.2022 – comma 2</b>	
<b>Lettera a) e b):</b> Compensi correlati ad effettivi incrementi della produttività individuale e organizzativa	-
4. Risorse per compensi correlati ad effettivi incrementi della performance organizzativa e individuale e al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance	<b>€ 17.091,25</b>
<b>Lettera b):</b> Fondo per incentivare le attività correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018	-
a. Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro	-
b. Convenzioni con soggetti pubblici e privati	-
c. Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	-
<b>Lettera c):</b> Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	<b>€ 750,00</b>
<b>Lettera d):</b> Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro	-

	> Indennità per prestazione lavorativa effettuata in turni ex art. 30 del CCNL 16.11.2022	-
	> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	<b>€ 3.000,00</b>
	> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	-
<b>Lettera e):</b> Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL 16.11.2022		<b>€ 6.000,00</b>
<b>Lettera f):</b> Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza		-
	> Indennità correlate a servizi aggiuntivi di vigilanza per conto terzi ai sensi all'art. 56 -ter del CCNL del 21/05/2018	-
	> Risorse per l'incentivazione della produttività collegata a obiettivi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale con risorse finanziate dai proventi dell'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 ai sensi all'art. 98 del CCNL del 16.11.2022	-
	> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022	<b>€ 1.000,00</b>
	> Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 97 del CCNL 16.11.2022	-
<b>Lettera g):</b> Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018		-
	> Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016	<b>€ 25.000,00</b>
	> Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023	
	> Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge	
<b>Lettera h):</b> Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di notifica , di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000		-
<b>Lettera k):</b> Fondo risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL del 16.11.2022.		-
<b>TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 52.841,25</b>

## ART. 12

### 1. Reperibilità

Il servizio di reperibilità fa fronte ad interventi urgenti e inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, con riferimento ai seguenti servizi:

Area di attività	n. unità	Giorni e ore
Stato Civile e Anagrafe	1	La domenica per 12 ore al giorno.
Servizio Cimiteriale/Manutentivo e Controllo del territorio	1	La domenica per 12 ore al giorno.
Servizio Vigilanza	1	La domenica per 12 ore al giorno.

**Risorse necessarie Totale € 3.000,00.**

### 2. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 31 del CCDI di parte normativa 2023/2025, come di seguito indicato:

**Attività disagiate:**

Settori Tecnico e Amm.vo-vigilanza n. 1 unità

**Attività di maneggio valori:**

Settore Finanziario - Servizio Economato n. 1 unità

**Risorse necessarie Totale € 750,00****3. Particolari e specifiche Responsabilità**

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle nuove Aree di cui all'art. 13 del CCNL del 16/11/2022 che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Elevate Qualificazioni secondo la disciplina degli artt. 16 e seguenti del medesimo CCNL .

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile di Settore con atto formale motivato, dal quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022 viene attribuito al personale dei Servizi, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del predetto CCNL, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

L'attribuzione della specifica indennità segue i criteri stabiliti dal responsabilità approvato con deliberazione G.C. n. 36 del 8 maggio 2019.

**Risorse necessarie Totale € 6.000,00****4. Indennità di servizio esterno di vigilanza**

L'indennità di servizio esterno viene erogata al personale assegnato in via continuativa ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso.

La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente.

La predetta indennità parte da un importo di € 1,00 al giorno. Il finanziamento complessivo viene determinato considerando la presenza in servizio di n. 2 unità.

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 38 del CCDI di parte normativa 2023/2025, come di seguito indicato:

Peso delle 3 casuali	Misura delle Indennità
DA 17 A 20 PUNTI	3,00
DA 13 A 16 PUNTI	2,00
DA 8 A 12 PUNTI	1,00

**Risorse necessarie Totale € 1.000,00****5. Produttività Individuale e organizzativa ex art. 80, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 16/11/2022.**

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 80, comma 2 - lettera a) e b) - del CCNL del 16/11/2022, così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad **€ 17.091,25** e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

a) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla

produttività individuale e/o di gruppo, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo e il conseguimento di livelli più elevati di efficienza ed efficacia;

b) Per l'attuazione dell'istituto della produttività si rinvia al Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti concordato tra le parti nella Delegazione trattante mediante confronto ex art. 5 del CCNL 16/11/2022 ed aggiornato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 19-03-2024;

c) La corresponsione degli incentivi avviene in base piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Responsabili di servizio, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, che per gli Enti locali è un chiaro riferimento al Piano degli Obiettivi, documenti nei quali vengono specificati gli obiettivi da raggiungere ed i programmi da attuare nell'anno definiti dagli organi di governo;

d) Nel rispetto dei criteri fissati dal succitato regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive Aree di inquadramento, secondo i criteri inseriti nel sistema di valutazione vigente nell'Ente;

e) La corresponsione degli incentivi è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, il Responsabile del Settore, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore;

f) L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte. Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi;

g) In applicazione dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, il 10% del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro-capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;

h) In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

## **ART. 13**

### **Disposizione finale**

**Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.**

**Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso**

disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e al CCDI di parte

normativa sottoscritto il \_\_\_\_\_