



COMUNE DI FANO

Provincia di Pesaro e Urbino

ORIGINALE
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
Nr. 515 Del 19/12/2024

OGGETTO:

**APPROVAZIONE CCI ECONOMICO 2024 E MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL CCI
NORMATIVO 2023-2025 DEI DIPENDENTI COMUNALI**

L'anno **Duemilaventiquattro**, il giorno **Diciannove** del mese di **Dicembre** alle ore **09:00** nella Residenza Municipale della città di Fano, convocata su invito del Sindaco, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

1)	Serfilippi Luca	Sindaco	Si
2)	Manocchi Loretta	Vice Sindaco	Si
3)	Santorelli Alberto	Assessore anziano	Si
4)	Curzi Alessio	Assessore	Si
5)	Ilari Gianluca	Assessore	Si
6)	Maghernino Loredana Maria Laura	Assessore	Si
7)	Talamelli Mauro	Assessore	Si
8)	Tarsi Lucia	Assessore	Si

Presenti: **8** Assenti: /

Assume la presidenza **Serfilippi Luca**.

E' altresì presente il Segretario Generale **Stefano Morganti** che partecipa con funzioni di consulenza e di verbalizzazione.

OGGETTO:

**APPROVAZIONE CCI ECONOMICO 2024 E MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL CCI
NORMATIVO 2023-2025 DEI DIPENDENTI COMUNALI**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la precedente deliberazione n.417 del 31/10/2019 con cui si è approvato il CCDI dei dipendenti comunali a cui hanno fatto seguito specifici accordi annuali di natura economica (anno 2022 D.G.n.527/2022 - anno 2021 D.G.n.435/2021 - anno 2020 D.G.n.344/2020);

RICHIAMATA la precedente deliberazione 554/2023 ad oggetto “APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO -CCI- DEI DIPENDENTI 2023-2025 E RELATIVA AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE” a cui ha fatto seguito, in data 30/12/2023, la stipula tra le parti sociali del relativo contratto;

VISTO il CCNL “Funzioni Locali” del 16/12/2022;

DATO ATTO che, in sede di accordo annuale 2024 di natura economica in applicazione del CCI normativo 2023-2025 sopra citato, si è anche deciso -di comune accordo- di procedere con alcune modifiche ed integrazioni a detto accordo collettivo normativo;

DATO ATTO che la delegazione trattante di parte pubblica comunale è costituita, in base all'ordinamento dell'ente, dal Dirigente del "Servizio Personale" - Dirigente area complessa "AFFARI GENERALI" nel ruolo di Presidente e dalla Dirigente del Settore "Servizi Finanziari" nel ruolo di componente; la firma del contratto integrativo è riservata, ai sensi del CCNL, al relativo Presidente;

RILEVATO che le trattative tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. in ordine all'oggetto hanno avuto corso come segue:

25 novembre 2024

5 dicembre 2024

VISTE entrambe le "pre-intese" in oggetto sottoscritte in data 5/12/2024 come allegate alla presente deliberazione parti integranti e sostanziali della stessa;

RILEVATO che, per ogni migliore disamina nel merito degli accordi, si rimanda alla “relazione illustrativa” del dirigente degli “Affari Generali” del 17/12/2024 allegata alla presente deliberazione parte integrante e sostanziale della stessa; rilevato che è stata debitamente compilata anche la “relazione tecnico – finanziaria” sottoscritta dal citato dirigente e dal dirigente dei “Servizi Finanziari” in ordine alla compatibilità degli accordi con le previsioni di bilancio;

VISTO l'art.3, comma n.7 del CCNL di cui sopra in relazione ai controlli giuridico-contabili del CCI in quanto affidati al Collegio dei Revisori dei Conti previa relazione illustrativa e tecnica secondo le indicazioni MEF-RGS e secondo quanto previsto dall'art.40bis, comma n.1 del D.Lgs.n.165/2001;

VISTI gli allegati schemi di relazione relativi alla citata ipotesi contrattuale predisposti dal "Servizio Personale" ed inviati al Collegio dei Revisori dei Conti in data 17/12/2024 p.g.n.120509 secondo i modelli redazionali previsti e disciplinati dal MEF RGS con circolare n. 25/2012 - schemi RTF - che si allegano al presente provvedimento deliberativo parti integranti e sostanziali;

ACCERTATA la sussistenza delle risorse economiche necessarie da considerare impegnate con l'approvazione della presente deliberazione;

VISTO il relativo verbale dei Collegio dei Revisori dei Conti n.69/2024 che si allega alla presente deliberazione parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di poter procedere in merito; ritenuto necessario ampliare il trattamento economico dei "PREPOSTI" anche all'area degli "ISTRUTTORI" (ex ctg "C") modificando in tal senso, con successiva delibera, il quadro ordinamentale di cui alla propria deliberazione n.485/2024 (nuova dizione: "PREPOSTI"); che tale modifica è conforme all'art.84 comma n.1 del CCNL 16/11/2022 ove si prevede che le "specifiche responsabilità" possano essere attribuite anche all'area degli "ISTRUTTORI" (ex ctg "C") che svolgono "specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in processi complessi";

ATTESTATA, ai sensi dell'art.147bis del D.Lgs.n.267/2000, la regolarità e la correttezza amministrativa della presente deliberazione dando atto che la stessa comporta riflessi diretti sulla situazione finanziaria dell'ente pari agli importi indicati nella relazione tecnico-finanziaria allegata;

Ritenuto di poter attestare:

- il rispetto di tutte le disposizioni e l'assolvimento di tutti gli adempimenti e prescrizioni previsti dal vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nonché delle direttive attuative dello stesso;
- il rispetto di quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - a norma dell'art.54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 - di cui al D.P.R. n.62/2013 integrato con deliberazione della Giunta Comunale n.503 del 30/12/2013;
- il rispetto del PTPC comunale (PIAO 2024-2026) a tal riguardo, con la sottoscrizione della presente deliberazione il dirigente responsabile, attesta ai sensi del DPR n.445/2000 l'assenza di situazioni di "conflitto d'interesse";

Visto il D.Lgs.n.165/2001;

Vista la L.n.241/1990;

Visto il D.Lgs.n.267/2000;

Visto lo Statuto Comunale ed il Regolamento d'Organizzazione di cui alla delibera di Giunta n.411/2011 e ss.mm.ii;

Vista la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco in data 19.12.2024;

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000:

- Parere di regolarità tecnica del Dirigente responsabile del "Servizio Personale" Dott. Pietro Celani in data 19.12.2024, favorevole;
- Parere di regolarità contabile del Dirigente "Servizi Finanziari" Dott.ssa Daniela Mantoni in data 19.12.2024, favorevole;

Con voti unanimi, palesemente espressi

DELIBERA

1. di APPROVARE il CCI ECONOMICO DEI DIPENDENTI COMUNALI 2024 come da documentazione allegata parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di APPROVARE le integrazioni - modifiche al CCI NORMATIVO 2023-2025 dei dipendenti comunali come da documentazione allegata parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di AUTORIZZARE il Dirigente Presidente della "DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA" Dott.Pietro CELANI, ai sensi della delibera di Giunta n.129/2023 e del provvedimento sindacale n.61/2023 di nomina quale dirigente dell'Area Complessa "Affari Generali" cui accede la dirigenza del "Servizio Personale", a sottoscrivere -in nome e per conto del Comune di Fano- gli accordi che precedono in base a quanto previsto nei punti n.1-2 di parte dispositiva; di AUTORIZZARE, altresì, il medesimo dirigente a modificare o rettificare il testo oppure ad inserire nel testo stesso dei CCI ogni precisazione od integrazione utile di carattere non sostanziale anche sulla base dei verbali degli incontri con le OO.SS. ovvero in base a esigenze tecnico-

normative del CCNL fermo restando l'invarianza della somma complessiva contrattata; deve in ogni caso essere inserita nelle modifiche al CCI normativo 2023-2025 la precisazione relativa ai "PREPOSTI" e alle relative indennità per "specifiche responsabilità" ex art.84 del CCNL 16/11/2022 (incluso l'area degli "ISTRUTTORI" – ex ctg "C"- in conformità a quanto indicato in premessa e con riserva di aggiornare conformemente e con successivo atto il contenuto della propria precedente deliberazione n.485/2024 relativa al nuovo ordinamento dell'ente);

4. di DARE ATTO che costituiscono allegati alla presente deliberazione n.3 documenti come codificati e memorizzati nel sistema informativo parti integranti e sostanziali della presente deliberazione rubricati alla voce "allegati approvazione CCI ECONOMICO 2024 E MODIFICHE CCI NORMATIVO 2023-2025" e precisamente:

- preintesa CCI ECONOMICO 2024 del 5/12/2024;
- preintesa CCI NORMATIVO (MODIFICHE ED INTEGRAZIONI) del 5/12/2024;
- verbale n.69/2024 del Collegio dei Revisori dei Conti;
- relazione "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" sul CCI del 17/12/2024;

5. di DARE ATTO che la presente deliberazione è soggetta a pubblicazione ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs.n.33/2013 presso la sezione "Amministrazione Trasparente" ("personale" - "contrattazione integrativa") del sito web istituzionale del Comune di Fano;

Inoltre con separata ed unanime votazione, espressa palesemente

DELIBERA

6. di DICHIARARE il presente provvedimento deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma n.4, del D.Lgs.n.267/2000 in relazione alle esigenze "tecnico-contabili" afferenti il FPV di bilancio con necessità di sottoscrizione dei CCI entro il 31/12/2024.

DEL CHE È REDATTO IL PRESENTE VERBALE, COME APPRESSO SOTTOSCRITTO.

Il Sindaco
Serfilippi Luca
F.to digitalmente

Il Segretario Generale
Stefano Morganti
F.to digitalmente

La presente deliberazione della Giunta Comunale N. **515** del **19/12/2024** sarà pubblicata all'Albo Pretorio.

È stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D. Lgs. n. 267/2000.

Fano, li 19/12/2024

L'incaricato dell'ufficio segreteria
Valentina Ferrari



COMUNE DI FANO

Provincia di Pesaro e Urbino

SETT. 1° - RISORSE UMANE E TECNOLOGICHE

Personale - Trattamento Giuridico

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione di G.C. n. 515 del 19/12/2024 è stata pubblicata all'albo pretorio informatico del Comune di Fano ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000 dal 25/12/2024 al 09/01/2025.

Fano, 25/12/2024

Il responsabile albo pretorio
Archivista Informatico
Paola Scarano



COMUNE DI FANO
PROVINCIA DI PESARO E URBINO
SERVIZIO PERSONALE

Il giorno 05/12/2024 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali stipulano la seguente PREINTESA

ADDENDUM AL C.C.I. GIURIDICO 2023-2025
INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI

PREAMBOLO

1) Il presente *addendum* si applica a far data 1/01/2025; al fine di una migliore fruizione del testo contrattuale vengono riportati di seguito gli articoli incisi dalle nuove disposizioni.

ART.2
PREMI CORRELATI ALLA
“PERFORMANCE INDIVIDUALE”
E
“PERFORMANCE ORGANIZZATIVA”

1) Le risorse destinate alla "performance organizzativa" sono distinte da quelle destinate alla "performance individuale" con diversi budget di riferimento definiti nell'accordo annuale di natura economica.

Si applica il successivo art. 5 in relazione alle componenti della scheda di valutazione comprendenti "performance organizzativa" e "performance individuale".

2) Il compenso per l'incentivazione della performance individuale e organizzativa è interamente erogato ai dipendenti delle aree Operatori – Operatori esperti – Istruttori – Funzionari ed EQ secondo il sistema di valutazione adottato presso l'ente e relativi verbali O.I.V. osservando i seguenti criteri:

- la determinazione delle somme a disposizione di ogni struttura dirigenziale è effettuata proporzionalmente al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre di ogni anno (salva la cessazione di strutture dirigenziali in corso d'anno per cui si provvederà con la data di cessazione ove diversa dal 31/12);
- in caso di cessazione/istituzione di strutture dirigenziali in corso d'anno si adotta il criterio di prevalenza assoluta o relativa;
- l'erogazione è effettuata per settore, fermo restando i valori del sistema di valutazione, sulla base dell'effettiva presenza in servizio;
- le assenze considerate quali "effettivo servizio" sono quelle relative alle ferie nonché, ove la legge ovvero la giurisprudenza lo consenta, quelle relative alla "maternità obbligatoria", all'"infortunio sul lavoro" ed alle "terapie salvavita";
- I part-time fino al 50% dell'orario (purché articolato orizzontalmente) hanno diritto al 60% della produttività ovvero, nel caso di articolazione verticale, hanno diritto al 30%; i part-time oltre al 50% dell'orario (purché articolato orizzontalmente) hanno diritto all'80% della produttività ovvero, nel caso di articolazione verticale, hanno diritto al 70%;



- Il beneficio economico in questione non è erogabile al personale neo assunto, anche a tempo determinato, con meno di 183 giorni di servizio (giuridicamente intesi avendo riguardo al dies a quo del rapporto con l'ente); resta ferma la necessità di essere in possesso di valutazione SMIVAP non "NV";

- In fase di erogazione le economie derivanti dal budget settoriale sono redistribuite tra tutto il personale dipendente avente diritto in base al sistema di valutazione in vigore;

- Ferma restando l'autonomia dei dirigenti in ordine alla valutazione di particolari situazioni si stabilisce, anche ai fini di uniformità nei comportamenti dell'ente, di considerare in ogni caso "Non Valutabile" il dipendente con un numero di assenze, nel corso dell'anno di riferimento della valutazione, superiore al 50% dell'obbligo lavorativo dovuto calcolato per giorni di effettivo servizio;

- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente l'attribuzione del beneficio ove non sospesi e/o annullati in via giurisdizionale;

- In ordine ai dipendenti titolari di incentivo di progettazione ovvero condono si prevede l'esclusione, in quota parte, della liquidazione della produttività collettiva ove i pagamenti relativi alle disposizioni di legge siano superiori a quanto dovuto per l'adempimento delle medesime attività nel PDO non essendo legittimo remunerarle due volte.

La maggiorazione del premio individuale di cui all'Art. 81 non inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sulla base dei seguenti criteri selettivi:

- numero massimo dipendenti a cui attribuire la maggiorazione: 20
- aver ottenuto il punteggio massimo correlato alla performance individuale
- avendo superato il numero di 20 dipendenti con punteggio massimo sono stati applicati i seguenti titoli di preferenza:
- numero giorni di presenza effettiva più elevato
- minore età

2.1) Al fine di non pregiudicare la consecutività triennale delle valutazioni salvaguardando particolari categorie di lavoratori, in quanto oggetto di significative tutele da parte dell'ordinamento giuridico, si stabilisce che i periodi di assenza dal servizio relativi a:

- maternità obbligatoria
- infortunio sul lavoro
- terapie salvavita
- malattia correlata allo stato di invalidità riconosciuta dalla legge pari o superiore al 75%

costituiscono "presenza in servizio", ancorché di natura figurativa, purchè il dipendente interessato abbia comunque maturato, nell'anno di riferimento, almeno n.90 giornate di "effettivo servizio". In tal caso per il calcolo si tiene conto delle "effettive presenze" e delle "presenze figurative".

Per l'erogazione della produttività relativa alla "performance organizzativa" ed alla "performance individuale" resta in vigore la disposizione relativa ai 183 giorni di servizio (giuridicamente intesi avendo riguardo al *dies a quo* del rapporto con l'ente);

3) L'ammontare delle somme destinate alla "performance individuale" ha natura residuale generale rispetto all'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici del C.C.I. che gravano sul F.R.D. nel rispetto dell'art.80, comma n.3 del CCNL 16/11/2022.

Le parti convengono che maggiori o minori risorse, che per effetto di condizioni rilevabili esclusivamente ad esercizio concluso, dovessero modificare l'importo del fondo utile da contrattare, modificherebbero l'importo della "performance individuale".



ART 3 SPECIFICHE RESPONSABILITA' ED INDENNITA' VARIE

Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018

attività disagiate

- Operai ex cat. A e Collaboratori tecnici ex cat. B: € 2,00 al giorno (mercati, servizio cimiteriale)
- Autisti Mezzo Rappresentanza e di supporto agli organi istituzionali: € 5,00 al giorno di effettiva prestazione urbana o extra-urbana (si considera la componente del disagio unitamente a quella del rischio);

attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute

- Operai/Operatori (ex cat.A) e Collaboratori Tecnici (ex cat.B)
€ 3,00 al giorno (lavori pubblici, manutenzione strade, segnaletica, servizio cimiteriale, refezione scolastica, economato);

attività implicanti il maneggio di valori

Agenti Contabili individuati in relazione alla rilevanza della gestione contabile dell'ente ad eccezione dell'Economo Comunale per il quale continua ad applicarsi la presente indennità senza soluzione di continuità:

€ 600,00	Agenti Contabili con maneggio valori annuo superiore a € 20.000,00
€ 400,00	Agenti Contabili con maneggio valori annuo inferiore a € 20.000,00
€ 200,00	Addetti alla cassa con maneggio valori annuo superiore a € 450,00

Tutte le indennità di cui sopra sono corrisposte solo per i giorni di effettiva presenza rilevata con timbratura ovvero con modalità di accesso al sistema informatico nei casi di smart working.

Indennità di "servizio esterno" di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022

Si prende in considerazione il programma mensile dei servizi degli Agenti di Polizia Locale:

- servizio promiscuo interno/esterno € 1,00 al giorno
- servizio esterno fisso € 3,00 al giorno
- servizio interno con ricorrente servizio esterno € 1,00 al giorno

Indennità per "specifiche responsabilità" di cui all'art.84 del C.C.N.L. del 16.11.2022

- **Funzionari Preposti** (dal 01/01/2024 si applica quanto disposto con delibera di Giunta n.494 del 23/11/2023 e successive modificazioni ed integrazioni); importo individuale erogabile: fino ad un massimo di € 1.000,00 (importo elevabile, dal 2025, fino ad un massimo di euro 2.000,00 con delibera di Giunta in sede di revisione dell'ordinamento dell'ente)

- Specifiche responsabilità e particolari posizioni di lavoro:

importo individuale € 800,00 per ex cat. D

importo individuale € 600,00 per ex cat. C

importo individuale € 300,00 per ex cat. B

- **capisquadra e capioperai** (ex cat. B)
- **responsabile magazzino economale** (ex cat. B)
- **coordinatore operai cimiteri** (ex cat. B)
- **coordinatore operai segnaletica** (ex cat. B)
- **coordinatore operai manutenzione strade** (ex cat. B)
- **Istruttori o Operatori Esperti responsabili del procedimento** (ex cat.C-B) privi di

- Funzionario Preposto/APO (al massimo 1 posizione per settore)
- **coordinatori plessi scolastici** (ex cat. C)
- **responsabile del procedimento art.139 c. 2 D.Lgs. n. 174/2016 – codice di giustizia contabile**
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di **compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica** della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD)
- **personale tecnico/informatico addetto al Servizio Informativo Comunale € 600,00**



Specifiche responsabilità attribuite, con atto formale, in relazione alle qualifiche di:

- **Ufficiale di Stato Civile**
- **Ufficiale d'Anagrafe**
importo individuale € 300,00

Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di "attività di comunicazione e informazione":

- **Direttore responsabile "FANO STAMPA"**: importo individuale come previsto per i Funzionari Preposti

Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai "servizi di protezione civile":

- personale individuato con atti formali relativi all'applicazione D.Lgs. n.1/2018 appartenente al COC "**Centro Operativo Comunale**": importo individuale € 600,00

Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di "Ufficiale Giudiziario" attribuite ai

- **Messi Notificatori**: importo individuale :€ 300,00

Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di

- "Cancelliere" (F.E.Q. ex cat.D) presso gli uffici del Giudice di Pace: importo individuale € 2.000,00 (ove non individuato quale "Funzionario Preposto")

In attuazione dell'art.7 comma 4, lettera f) del C.C.N.L. 16/11/2022, l'indennità prevista dall'art.84 del medesimo C.C.N.L., viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale dal dirigente competente, entro il mese di febbraio di ciascun anno, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari e EQ, che non risulti titolare di incarico EQ. Nell'ambito di ogni servizio il dirigente provvederà a rendere noto, in forma scritta a tutti i dipendenti, i ruoli di responsabilità individuati, con i compiti ad essi connessi e la relativa proposta di compenso, nell'ambito del budget complessivo.

Per l'anno 2024, l'istituto delle specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione) -fino ad un massimo di € 2.500,00- purché l'ente sia destinatario del relativo eterofinanziamento, si applica solo a favore del progetto ANPR come da accordo annuale economico 2024.

Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. n. 50 del 2016 (D.Lgs n. 36 del 2023), saranno affrontate dopo la contrattazione dell'incentivo del Codice dei Contratti ex D.Lgs.n.36/2023 in cui sarà stabilita la soglia massima dell'indennità percepibile differenziandola per inquadramento contrattuale per famiglia professionale e/o profilo professionale.

Dal 2025 l'incentivo di cui al D.Lgs.n.36/2023 (e previgente D.Lgs.n.50/2016) assorbe il compenso per la "performace organizzativa" ed "individuale" nel caso in cui:

-l'erogato annuale lordo dell'anno precedente superi euro 3.000,00 per i dipendenti

-l'erogato annuale lordo dell'anno precedente superi euro 5.000,00 per i Funzionari Incaricati Elevata Qualificazione.

I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

ART3bis

PROVENTI SANZIONI L.R.Marche n.33/1998

Dal 2025 è istituito, ai sensi dell'art.67, comma n.3 lett.C) ed art.98 comma n.1 lett.c) del CCNL 21/05/2022 il fondo speciale previsto dall'art.19, comma n.2 lett.b) della L.R.Marche n.33/1998 entro la soglia massima di euro 30.000,00 annuali in relazione all'effettivo riscosso dell'anno precedente (primo anno 2024) secondo le regole previste dalla Corte Conti sez. Autonomie per il rispetto del limite del salario accessorio di cui all'art.23, comma n.2 del D.Lgs.n.75/2017 (parere n.5/2019) - (ARAN parere CFL 191/2022). In sede di prima applicazione di detto istituto economico si prevede che il presente articolo sia sottoposto alla condizione, ex art.1353 del codice civile, di reperimento delle necessarie coperture finanziarie nell'ambito del Bilancio di previsione 2025 in relazione alle "spese di personale" in base all'andamento della gestione.

Le somme in questione concorrono ad aumentare gli importi previsti per l'indennità di "servizio esterno" di cui all'art.100 del C.C.N.L. del 16/11/2022 (art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato all'art.79, comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022) secondo apposita contrattazione integrativa annuale di natura economica. Tali compensi sono erogabili anche ai Funzionari Incaricati E.Q. ai sensi della lettera h) dell'art.18 del CCNL 21/05/2018. Devono essere rispettati, in fase di ideazione dei progetti e di liquidazione dei compensi, i principi enucleati dalla Corte Conti Autonomie di cui sopra.

ART. 4

COMPENSI RELATIVI ALLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1) La somma massima destinabile, in base all'ordinamento dell'ente, relativamente ai compensi per la struttura organizzativa per incarichi di Elevata Qualificazione e Funzionari Preposti è la seguente:

ANNO 2023

EQ: euro 197.600,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 14.400,00

ANNO 2024

EQ: euro 192.800,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 19.200,00

ANNO 2025

EQ: euro 242.000,00 (posizione e risultato)

Funzionari Preposti: euro 19.200,00

(ulteriori risorse che l'amministrazione vorrà unilateralmente destinare ai presenti budget oppure anche alle indennità, saranno reperite attraverso una correlata riduzione del fondo per il lavoro straordinario assegnato ai dirigenti in modo che si generino economie di pari importo o superiore che alimentino il FRD).

ART.5 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai fini della "progressione economica all'interno della categoria" non si considera la componente della scheda di valutazione individuale di cui allo SMIVAP del Comune di Fano riferibile alla voce "obiettivo di mantenimento" applicando interamente quanto disposto dalla delibera di Giunta n.273/2020 di autorizzazione, con modifiche, alla stipula del presente CCDI; per le schede di altri enti il "Servizio Personale" ed il "Controllo di Gestione" definiscono le componenti riferibili alla performance individuale utili ai fini del punteggio per concorrere all'attribuzione dei differenziali stipendiali.

Tale assetto sarà rivisto dalle parti in relazione alla modifica dello SMIVAP.

Visto l'art. 13, comma 4, del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022:

<< 4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. >>

Visto l'art. 5 comma 3 del C.C.D.I. giuridico 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2020 in cui si stabiliva che, con decorrenza 01/01/2020 – 01/01/2021 – 01/01/2022 – 01/01/2023, si effettuavano P.E.O. per le categorie A-B-C-D per il 50% del contingente annuale del personale avente diritto e, visto l'art. 13, comma 4, del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022: << 4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. >>, in data 29/09/2023 le parti, hanno sottoscritto il seguente accordo: le Progressioni Economiche Orizzontali, ai sensi dell'art. 5 del C.C.D.I. 2019/2021, sono attribuite con decorrenza dal 01/01/2023 per una quota pari al 50% del personale avente diritto in servizio al 01/01/2023. Le P.E.O. sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance relativa al triennio precedente (2020-2021-2022).

Con decorrenza 01/01/2024 e 01/01/2025 si effettua attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree Operatori – Operatori esperti – Istruttori – Funzionari ed EQ per il 50% del contingente annuale del personale avente diritto come asseverato dal "Servizio Personale" dell'ente (sono esclusi dal calcolo i dipendenti che, in base a disposizione di C.C.N.L., C.C.I. e/o legge, non possono concorrere al predetto beneficio).

La progressione economica avviene mediante procedura selettiva di area. Per partecipare alla procedura selettiva è necessario:

- essere in servizio al 1/01 di ogni anno di riferimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali;
- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcun differenziale stipendiale (per tale calcolo si tiene conto dell'art.155 del codice di procedura civile pertanto, fermo restando il *dies a quo* fissato nel 1 gennaio di ogni anno) - occorre avere tre annualità precedenti senza beneficio;
- l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni, ove non sospesi e/o annullati in via giurisdizionale.
- possedere indefettibilmente n.3 schede di valutazione disponibili anche non in ordine cronologico con correlato punteggio attribuito (senza valutazioni N.V.); le schede sono ammissibili anche di altri enti nel caso di mobilità e/o comando con eventuale riparametrazione;

La determinazione dei posti annuali destinati alle progressioni economiche è suddivisa per settore e area con arrotondamento all'unità inferiore. Gli eventuali resti sono ridistribuiti in sede di Conferenza dei Dirigenti.



La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva è definita in base ai seguenti criteri:

- scadenza della presentazione delle domande: 30 settembre di ciascun anno
- media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali disponibili in ordine cronologico: massimo 50 punti
- esperienza professionale:
 - punti 3,5 per ogni anno di anzianità: fino ad un massimo di 35 punti - 10 anni anzianità massima maturata nei seguenti e medesimi profili (art. 14 c. 2 lett. d) 2° capoverso C.C.N.L. 16/11/2022):
 - a) amministrativo/contabile/servizi
 - b) vigilanza
 - c) assistente sociale
 - d) tecnico
 - e) educativo
 - colloquio facoltativo, a richiesta del dipendente, da sostenere presso il proprio dirigente sulle materie correlate alla specifica posizione di lavoro tenendo conto anche dei percorsi di formazione e di aggiornamento: massimo 10 punti

La graduazione dei punteggi e dei criteri di valutazione è disposto dal dirigente Affari Generali.

Il mancato superamento del colloquio comporta esclusivamente la mancata attribuzione del relativo punteggio ferma restando la partecipazione all'attribuzione degli altri punteggi.

- ulteriori titoli culturali attinenti l'attività svolta (è escluso il titolo di studio richiesto per l'accesso): massimo punti 5:

- a) dottorato di ricerca – punti 5
- b) laurea magistrale/diploma di scuola secondaria di secondo grado – punti 4
- c) laurea – punti 3
- d) master I e II livello – punti 2
- e) corsi di formazione di almeno 20 ore con valutazione finale – punti 1

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni - art. 14, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. 16/11/2022 – si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari a 3 punti. Pertanto il punteggio massimo attribuibile è pari a 103.

I titoli culturali di cui sopra possono concorrere per una sola volta, ove siano i medesimi, all'attribuzione del relativo punteggio per il differenziale stipendiale.

Nel caso di parità di punteggio è accordata preferenza alla minore età.

A parità di età prevale il dipendente con maggiore anzianità nell'ultima progressione orizzontale o differenziale stipendiale.

Nelle more della revisione del sistema di valutazione partecipano all'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che abbiano conseguito un punteggio medio, in base alla complessiva scheda individuale dello SMIVAP, non inferiore a punti 75/100 nel triennio precedente all'anno di attribuzione.

Resta inteso che la spesa annuale per le progressioni economiche all'interno delle aree deve essere finanziata solo da risorse stabili del F.R.D.; a tal fine il contingente annuale, come sopra determinato, potrà essere corrispondentemente ridotto dall'ente, salva l'applicazione degli artt. 2 e 3 del presente C.C.I..

In applicazione degli artt. 92, 96 e 102 del C.C.N.L. 16/11/2022 è incrementata la misura del differenziale stipendiale del personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori, del personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare



di funzioni di coordinamento e del personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ iscritto ad ordini e albi professionali al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

ART. 6 ELEVAZIONE LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE LAVORO STRAORDINARIO

Il limite massimo individuale è determinato in 180 ore; detto limite può essere superato, nel rispetto del 2% dell'organico, fino ad un massimo di 250 ore, esclusivamente dai dipendenti che rivestono le seguenti posizioni di lavoro:

- Segreteria del Sindaco
- Autisti mezzi di rappresentanza
- Staff della Segreteria Generale e dell'economato addetto ai lavori del Consiglio Comunale e della Giunta

ART. 7 CRITERI DETERMINAZIONE RISULTATO INCARICHI EQ



Per l'erogazione dell'indennità di risultato dei Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione si applicano i criteri in vigore nel manuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

I risparmi relativi all'indennità di posizione delle EQ previste nell'ordinamento ma per le quali non è attribuito l'incarico costituiscono economia ente fatta salva la possibilità di incrementare le risorse liquidabili all'interno del F.R.D. tenuto conto del limite del salario accessorio.

Il fondo per l'indennità di risultato delle EQ è utilizzato integralmente salvo nel caso in cui la valutazione individuale annuale sia inferiore a 70/100; in tal caso i risparmi costituiscono anch'essi economia ente.

La somma destinata all'indennità di risultato è almeno pari al 15% del totale del fondo destinato per le EQ fermo restando l'applicazione dell'art.17, comma n. 5 del C.C.N.L. del 16/11/2022 a valere sull'indennità di posizione della funzione vacante (*interim*).

L'erogazione dell'indennità di risultato non è ridotta in relazione ai compensi derivanti dall'art.17, comma n. 5 del C.C.N.L. 16/11/2022.

Se l'incaricato di EQ non supera il punteggio di 50/100 è escluso dalla ripartizione della retribuzione di risultato.

Con punteggio inferiore a 45/100 viene revocato l'incarico.

L'incaricato di EQ verrà valutato solo se avrà prestato almeno 183 giorni di servizio.

Ferma restando l'autonomia dei dirigenti in ordine alla valutazione di particolari situazioni si stabilisce, anche ai fini di uniformità nei comportamenti dell'ente, di considerare in ogni caso "Non Valutabile" il dipendente con un numero di assenze, nel corso dell'anno di riferimento della valutazione, superiore al 50% dell'obbligo lavorativo dovuto calcolato per giorni di effettivo servizio.

ART. 8 BUONO PASTO

In applicazione dell'art. 35 del C.C.N.L. 16/11/2022 "Servizio mensa e buono pasto" si stabilisce che con decorrenza 01/11/2024 l'aumento del valore del buono pasto è fissato a € 7,00 con adozione del buono pasto elettronico come da relativa convenzione CONSIP.

Il presente articolo è sottoposto alla condizione relativa al reperimento delle risorse finanziarie

necessarie tramite modifica del Bilancio di Previsione 2024-2026.

ART. 9 CRITERI FLESSIBILITA' ORARIA E BANCA DELLE ORE

In sede di prima applicazione è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore di 30 ore.

I criteri per la "flessibilità oraria giornaliera" di cui all'art.7, comma n.2 lett. p) ed art.29, comma n.4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 sono i seguenti:

- Giornate lavorative senza rientro pomeridiano ordinario: flessibilità complessiva in entrata/uscita di 1 ora e 30 minuti - per le categorie di cui all'art.36, comma 4 del CCNL 16/11/2022: 2 ore e 30 minuti.
- Giornate lavorative con rientro pomeridiano ordinario: flessibilità complessiva in entrata/uscita di 2 ore e 30 minuti - per le categorie di cui all'art.36, comma 4 del CCNL 16/11/2022: 2 ore e 30 minuti.



ART. 10 PROGRESSIONI TRA LE AREE

La parte pubblica è disponibile a valutare il finanziamento per le relative progressioni tra le aree per € 60.682,33 (0,55 del monte salari) inclusi oneri e IRAP annuali previo confronto tra le parti. Nell'ambito dell'accordo di cui sopra potrà essere presa in considerazione anche l'applicazione dell'art. 15 C.C.N.L. 16/11/2022.

ART. 11 ACCORDI ECONOMICI ANNUALI

Si allega al presente contratto, parte integrante e sostanziale dello stesso n.2 accordi economici annuali di seguito indicati:

da allegare A): accordo economico annuale 2023

da allegare B): accordo economico annuale 2024

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di aggiornare le norme del CCI in relazione al nuovo regolamento di valutazione dei dipendenti (materia oggetto di "informazione-confronto") al fine di coordinare le disposizioni di competenza dell'ente pubblico in quanto parte datoriale (come si valuta la prestazione lavorativa) da quelle di competenza delle parti sociali in quanto oggetto di contrattazione integrativa (se e come si remunera la prestazione lavorativa in relazione agli esiti della valutazione).

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PARTE PUBBLICA

E' in ogni caso facoltà del dirigente competente in materia di personale disapplicare, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, qualunque disposizione dei C.C.D.I. accordando un preavviso di 30 giorni alle OO.SS. per eventuali osservazioni o controdeduzioni.

PER LA PARTE PUBBLICA

Dott. Pietro CELANI

PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

PER LA RSU



CANESTRARI CATIA
DAVIDE PANICHI

Carelli ete
Debole Pascoli

ANDREA BERNARDI

ALESSANDRA OLIVI

VALENTINI ELENA

Elena Valentini
Laura Taffi -

ZAFFINI LAURA

Luigi Sesto

LUCIA GIUNTA

ROSATI LUCA

MENONI PATRIZIA

PATERNANI WRODANA



COMUNE DI FANO

Il giorno 05/12/2024 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali stipulano la presente:

PRE-INTESA C.C.I. ACCORDO ECONOMICO 2024

ART. 1 CRITERI DI APPLICAZIONE

- 1) Il presente C.C.I. ha durata annuale e concerne il periodo 01/01/2024-31/12/2024 per la parte economica.
- 2) Per quanto non disciplinato nel presente C.C.I. restano in vigore tutti gli istituti giuridici di natura normativa ed economica previsti dai precedenti C.C.D.I. per quanto compatibili con le sopravvenute disposizioni di C.C.N.L. e/o di legge.
Il presente contratto si applica anche ai dipendenti a tempo determinato (incluso il personale comandato) compatibilmente con la natura degli istituti giuridici ed economici.
- 3) Salvo diverse disposizioni di C.C.N.L. ovvero di legge le disposizioni ivi contenute sono efficaci sino alla stipula di un successivo C.C.I. economico ai sensi dell'art. 8, comma n. 8 del C.C.N.L. 16/11/2022.

ART. 2 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1) I criteri sono stabiliti all'art. 2 del C.C.I. giuridico 2023-2025.

ART. 3 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E INDENNITÀ

- 1) I criteri sono stabiliti all'art. 3 del C.C.I. giuridico 2023-2025.

ART. 4
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

Le parti danno atto che, in adempimento del C.C.I. giuridico 2023-2025 si sono attuate n. 65 progressioni economiche con attribuzione dei relativi differenziali stipendiali per un importo di € 67.308,27 oltre € 18.947,35 per oneri e € 5.440,70 per IRAP, interamente a carico della componente stabile del F.R.D. dell'anno 2024.

ART. 5
ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2024

FONDO COMPLESSIVO 2024:	€ 476.328,62
FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE 2024:	€ 67.308,27
FONDO UTILE DA CONTRATTARE 2024:	€ 409.020,35

tale fondo finanzia:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Art. 80 comma 2 lettera a) C.C.N.L. 16/11/2022
€ 40.000,00

- PERFORMANCE INDIVIDUALE - Art. 80 comma 2 lettera b) C.C.N.L. 16/11/2022
€ 283.920,35

è ricompresa nel fondo per la performance individuale la maggiorazione del premio individuale di cui all'art.81 attribuita ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- SPECIFICHE RESPONSABILITA' - Art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022
Funzionari Preposti: € 19.200,00
altre specifiche responsabilità: € 26.500,00
specifiche responsabilità ANPR (*una tantum*) n. 2 dipendenti € 5.000,00

- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022
€ 10.000,00

- INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE - Art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022
€ 9.400,00
budget da assegnare al Comandante:
- € 5.400,00 (senza limite individuale) per remunerare gli Ufficiali
- € 4.000,00 (indennità massima individuale euro 600,00) per remunerare i Coordinatori 3° livello

- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - Art.100 C.C.N.L. 16/11/2022
€ 15.000,00

L'importo destinato all'indennità di risultato degli incarichi di EQ, per l'anno 2024, è pari a € 30.075,32.

L'importo per l'indennità di turno e di reperibilità, per l'anno 2024, è pari ad € 150.500,00.

Le parti convengono che ogni scostamento rispetto alle cifre indicate sarà portato in aumento o in diminuzione della performance individuale.



L'ammontare delle somme destinate alla performance individuale ha natura residuale generale rispetto all'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici del C.C.I. che gravano sul F.R.D. nel rispetto dell'art. 80, comma n. 3 del CCNL 16/11/2022.

Le parti convengono inoltre che maggiori o minori risorse, che per effetto di condizioni rilevabili esclusivamente ad esercizio concluso, dovessero modificare l'importo del fondo utile da contrattare, modificheranno l'importo della performance individuale.

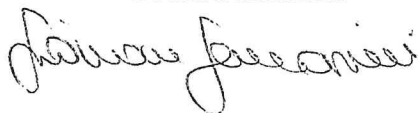
PER LA PARTE PUBBLICA

Dott. Pietro CELANI



PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL



CISL FP

UIL FPL



CSA RAL

PER LA RSU

CAVESTRANI CATIA
DAVIDE PANICHI

ANDREA BERNARDI

ALESSANDRA OLIVI

VALENTINI ELENA

ZAFFINI LAURA

LUCIA GIUNTA

ROSATI LUCA

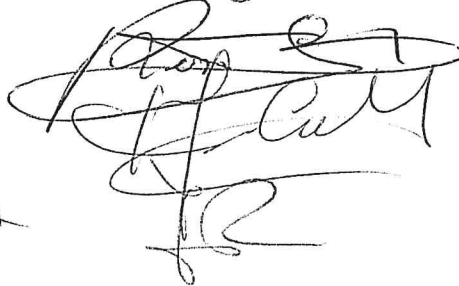
MENEOLI PASQUALE

PATEMNANI LORIANA

Corrucci
Davide Panichi



Eleonora Valentini
Laura Zaffini
Lucia Giunta



Relazione tecnico-finanziaria anno 2024 preintesa del 05/12/2024 relativa all'accordo economico dell'anno 2024

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2024 (parte economica) e di attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Il fondo per le risorse decentrate (FRD) per l'anno 2024, è stato costituito, in via provvisoria con Determinazione del Dirigente n. 1060 del 10/05/2024 e in via definitiva con Determinazione n. 2448 del 28/11/2024 del Settore I Risorse Umane e Tecnologiche secondo gli articoli 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022, si procederà successivamente all'inserimento di poste relative a specifiche disposizioni di legge.

Si ritiene necessario precisare che, come previsto dall'art. 79 comma 6 del CCNL 16/11/2022 continua ad essere vigente il vincolo sul trattamento economico accessorio previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 nonché l'art. 33 comma 2 del D. L.34/2019.

Le posizioni organizzative, a decorrere dall'anno 2018 sono fuori dal fondo delle risorse decentrate

Una delle principali novità introdotte dal CCNL funzioni locali del 21/05/2018 riguarda la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (P.O.) oggi Elevate Qualificazioni (E.Q.) Ai sensi dell'articolo 67 comma 1 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato non sono più a carico del FRD ma vengono finanziate con autonomi e separati stanziamenti a carico del bilancio dell'ente. Il valore di tali risorse scorporate dal FRD sono quelle destinate nell'anno 2017 pari ad euro 149.600,00 (euro 126.000,00 per indennità di posizione, euro 23.600,00 per indennità di risultato) come da Deliberazione di Giunta n. 162/2016 e da CCDI relativo all'anno 2017. Per l'anno 2024 l'art. 4 del CCI giuridico 2023-2025 fissa in €. 192.800,00 il tetto massimo del fondo delle E.Q. Tale fondo di €. 149.600,00 delle Posizioni Organizzative/E.Q. è stato incrementato di €. 32.502,33 mediante utilizzo dell'art. 7 comma 4 lett. U del CCNL vigente e di €. 2.529,07 con risorse facoltative non soggette ai limiti di finanza pubblica, autorizzate sulla base dell'art. 79 comma 3 dello stesso CCNL, dalla Deliberazione della Giunta Comunale determinando un fondo complessivo di €.186.170,75.

Come previsto dall'articolo 79 comma 6, lo stanziamento per le Posizioni Organizzative rientra nel concetto di trattamento economico accessorio, da conteggiare ai fini della verifica dell'articolo 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017 nell'importo di €.183.641,68.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

€. 1.833.905,18

La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:-

Articolo 79 c. 1 lett. a) CCNL 16/11/2022 € 1.690.849,99 come di seguito indicato:

- Risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21/05/2018:	
-art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018- Unico importo consolidato 2017 al netto della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. destinate nell' anno 2017	€ 1.561.116,00
- art. 67 comma 2 lettera a) (Incremento di Euro 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015 n.441 dipendenti)	importo non soggetto al limite € 36.691,20
- art. 67 comma 2 lett b) differenziale progressioni	€ 36.924,49
- art. 67 comma 2 lett.c) RIA	€ 56.118,30
RIA cessati anni dal 2017 al 2022	€ 51.494,33
RIA cessati anno 2023	€ 4.623,97
	€ 1.690.849,99

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Art 79 c. 1 lett. b) incremento di €84,50 per le unità di personale in servizio al 31/12/2018 (n. 426 dipendenti)	importo non soggetto al limite	€ 35.997,00
--	--------------------------------	-------------

Art 79 c. 1 lett. d) - differenziali PE	importo non soggetto al limite	€ 57.353,01
--	--------------------------------	-------------

Art 79 c. 1-bis quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	importo non soggetto al li mite	€ 35.217,78
---	---------------------------------	-------------

Art 79 c. 1 lett. c) – Art. 33 D.L. 34/2019 – Nuove assunzioni sostenibilità		€ 14.487,40
---	--	-------------

TOTALE DELLE RISORSE FISSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.631.721,70
TOTALE DELLE RISORSE FISSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 202.183,48
TOTALE RISORSE FISSE	€ 1.833.905,18

Le risorse stabili finanziano prioritariamente gli istituti previsti dal CCNL di carattere stabile (progressioni economiche/differenziali stipendiali - indennità di comparto - indennità personale educativo altre indennità per l'esercizio di attività specifiche). Le risorse stabili non spese nell'anno di riferimento per gli istituti contrattuali stabili possono essere destinate nello stesso anno per finanziare quegli istituti contrattuali con caratteristiche variabili quali la performance. Il Principio del CCNL intende escludere l'utilizzo di risorse variabili per finanziare istituti stabili.

SEZIONE II - Risorse variabili**€ 144.350,89**

L'art. 79 co 2 del CCNL 16/11/2022 dispone che gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno. Le risorse variabili, sono le seguenti:

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge art. 79 c. 2 lett. a) di cui all' art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21/05/2018: -incentivi di progettazione (voce non soggetta al limite) -incentivi per funzioni tecniche (voce non soggetta al limite) -compensi ISTAT (voce non soggetta al limite)	Voci non valorizzate, che non influenzando le risorse da sottoporre a contrattazione saranno inserite quando il dato sarà definitivo.
Risparmi derivanti dalla disciplina degli straordinari (art. 79 comma 2 lett. d), CCNL 16/11/2022) determinazione n. 636/2024 Settore I importo non soggetto al li mite Trattasi delle somme non spese per lavoro straordinario nell'anno 2023 (differenza tra il fondo lavoro straordinario di € 145.426,00 - valore fisso- e la spesa effettivamente sostenuta a tale titolo di € 107.992,89) tale voce incrementa la quantità di risorse poste nella disponibilità della generalità dei dipendenti;	€ 37.433,11

RIA cessati anno 2023 mensilità non erogate (art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	€. 1.652,77
Risorse art. 79 c. 1-bis anno 2023 Una Tantum importo non soggetto al limite	€ 2.402,40
Economie anno precedente (art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022) determinazione n. 636/2024 Settore I importo non soggetto al limite	€. 58.866,40
ART. 79 co. 2 lett. c) e co. 3 anno 2024 (0,22% montesalari 2018) importo non soggetto al limite	€. 21.743,86
Incremento per attuazione dei progetti PNRR ex art. 8 c. 3 primo periodo D.L. 13/2023 importo non soggetto al limite	€. 22.252,35

TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI (al lordo delle decurtazioni):

TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€. 1.652,77
TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE *	€. 142.698,12
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 144.350,89

*in analogia ed omogeneità del dato con l'art.9 c.2 bis del D. L. 78/2010 Corte Conti Sez. Autonomie QMIG 34/2016).

SEZIONE III - Decurtazioni del Fondo

€. 204.074,14

A carico del fondo dell'anno 2024 sono previste le seguenti riduzioni :

- **€. 25.214,00** -Riduzione del trattamento fondamentale e accessorio relativo al personale trasferito al Comune di Mondolfo, finanziato dal FRD (nota p. g. 46429 del 13/07/2016 Settore I). L'Ente, nel corso del 2015, ha subito gli effetti della L. R. Marche n.15/2014 e il conseguente passaggio di n. 7 dipendenti. Si richiama la delibera di Giunta n. 274/2015.

- **€. 96.205,00** -Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis del D. L. n. 78/2010 come modificato dall' art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 (decurtazione permanente).

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 25/05/2016 con verbale n. 25 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- **€. 16.752,00** decurtazione a seguito del processo di statalizzazione che ha coinvolto n. 3 sezioni di scuola materna comunale negli anni 2017-2018-2019 (1 sezione all'anno). Tale processo si è concluso nell'anno scolastico 2019/2020. Per l'anno 2020 tale riduzione è stata determinata forfettariamente considerando n. 6 unità di personale insegnante ,come diffusamente precisato nelle determina n. 711/2020 del Settore I, pur in assenza di passaggio effettivo del relativo corpo docente allo Stato, mediante una ottimizzazione della gestione del turn-over.

- **€. 32.502,33** art. 7 comma 4 lett. u) - CCNL 16/11/2023. Decurtazione dovuta all'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O/E.Q.

- **€. 33.400,81**-Riduzione effettuata per superamento del limite 2016 - art. 23 c. 2 D. Lgs 75/2017.

FRD 2024 -	RISORSE
Risorse Stabili	1.833.905,18
Risorse Variabili	144.350,89
Decurtazioni	- 204.074,14
TOTALE	1.774.181,93

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELL'ART. 23 COMMA 2 D. LGS. N. 75/2017

Anche per l'anno 2024 il fondo continua ad essere sottoposto al vincolo introdotto dall'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 che obbliga l'Ente al contenimento della spesa per il trattamento accessorio sia singolarmente per macro categoria che nel suo complesso.

Tale limite, ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D. L. 34 del 30/04/2019, 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, tuttavia per effetto del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica attuativo dell'art. 33 co. 2 del D. L. 34/2019, è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

Nell'anno 2024 si effettua un incremento del limite, in quanto il personale dipendente risulta in numero superiore a quello rilevato alla data del 31/12/2018. Per la determinazione del personale in servizio nell'anno di riferimento sono state considerate le indicazioni fornite dalle note MEF-RGS – Prot. 179877 del 01/9/2020 e Prot. n. 12454 del 15/1/2021. Il numero dei dipendenti in ruolo al 31/12/2024 risulta superiore di n. 4,09 unità (normalizzate) rispetto alla data del 31/12/2018. La quota pro capite di incremento è stata determinata seguendo le indicazioni delle circolari citate in €. 3.918,52. Complessivamente il limite di finanza è stato aumentato di €. 16.026,75. In questa sede la verifica verrà effettuata limitatamente per la macrocategoria del personale dipendente per il rispetto del limite complessivo invece si procederà alla verifica successivamente in sede di costituzione del FPR dirigenti anno 2024;

Di conseguenza il trattamento accessorio per l'anno 2024 per il personale dipendente non dirigente non può essere superiore al corrispondente importo determinato per l'anno 2016 che aggiornato ammonta ad €. **1.768.653,75** come di seguito indicato:

anno 2016

- personale dipendente non dirigente

€. 1.768.653,75

fondo risorse decentrate (comprensivo delle P.O.)	€. 1.594.201,00
tratt. accessorio art. 90 c.3 d. lgs 267/2000	€. 13.000,00
fondo lavoro straordinario	€. 145.426,00
incremento D.L.34/2019 art 33 anno 2024	€. <u>16.026,75</u>
	€. 1.768.653,75

anno 2024

riepilogo delle risorse del trattamento accessorio soggette al limite :

- personale dipendente non dirigente

€. 1.768.653,75

fondo risorse decentrate (soggette al limite)	€. 1.429.300,33
fondo Posizioni Organizzative/ E:Q:	€. 183.641,68
tratt. accessorio art. 90 c.3 d. lgs 267/2000	€. 10.285,74
fondo lavoro straordinario	€. <u>145.426,00</u>
	€. 1.768.653,75

Successivamente in sede di costituzione del Fondo Risorse decentrate del personale dirigente e comunque prima di procedere alla liquidazione delle indennità di risultato anche del Segretario Comunale si effettuerà la verifica del limite complessivo del trattamento accessorio, assicurando fin d'ora il rispetto delle norme vigenti.

Per quanto concerne il trattamento accessorio limitatamente alla macro categoria del personale dipendente si attesta il rispetto del limite di legge.

Per la verifica del limite di cui sopra sono state utilizzate le indicazioni della Ragioneria dello Stato nelle istruzioni alla rilevazione del conto annuale 2020 e 2021 (circolare RGS n. 18/2021 e n. 25/2022) confermate nella circolare n. 32/2024 Conto annuale 2023. Qualora ad esercizio finanziario concluso dovessero riscontrarsi delle differenze rispetto ai dati e ai calcoli effettuati si procederà ad un ricalcolo congruo della nuova situazione.

SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo	
Risorse stabili (totale della sezione I ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) (1.833.905,18-204.074,14)	1.629.831,04	Oltre contributi a carico Ente
Risorse variabili (totale della sezione II ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) (144.350,89- 0,00)	144.350,89	Oltre contributi a carico Ente
FONDO RISORSE DECENTRATE -TOTALE MODULO I- DA CERTIFICARE Somme al netto delle risorse destinate alle posizioni organizzative/E.Q. non più parte del fondo risorse decentrate, finanziate con separati e autonomi stanziamenti di bilancio.	1.774.181,93	Oltre contributi a carico Ente

SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Trattasi di importi destinati ai vari istituti di spesa, la cui erogazione a consuntivo può determinare tuttavia delle economie di spesa; non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo stanziato
Indennità di comparto (art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022)	208.737,79

Progressioni orizzontali storiche attribuite fino al 31/12/2023 (art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022)	887.800,96
Indennità personale educativo asili nido (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018)	23.114,81
Indennità personale scolastico (art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2023)	27.699,75
Indennità ex 8^ qualifica	
Indennità di turno, reperibilità, (art. 80 comma 2 CCNL 16/11/2023)	150.500,00 (Indennità di turno € 125.000,00 reperibilità € 25.500,00)
TOTALE -RISORSE MODULO II SEZ. I	1.297.853,31

Gli importi sopraindicati sono finanziati da risorse stabili (vedi pareri ARAN - RAL n.1714 e RAL n.1352) e sono al netto di oneri ed Irap.

SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:

Con Accordo economico 2024 -vengono regolate le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo contrattato
Progressioni economiche all'interno delle aree dal 01/01/2024 (art. 80 comma 2 lett. j CCNL 16/11/2022)	67.308,27
Indennità per specifiche responsabilità Art. 84 CCNL.16/11/2022	50.700,00 Funzionari preposti 19.200,00 Altre spec. Responsabilità 26.500,00 Sp. Resp. ANPR una tantum 5.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 84-bis CCNL. 16/11/2022	10.000,00
Indennità servizio esterno Art. 100 CCNL 16/11/2022	15.000,00
Indennità di funzione Art. 97 CCNL 16/11/2022	9.400,00
Performance organizzativa Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	40.000,00
Performance individuale Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL.16/11/2022 e maggiorazione art. 81	283.920,35
Totale risorse regolate dall'accordo economico 2024	476.328,62

Per quanto concerne il **Fondo delle Posizioni Organizzative**, la somma destinata nell'anno 2024 al finanziamento delle indennità di posizione e risultato è di 186.170,75 di cui € **183.641,68** soggette al limite di finanza pubblica. Rispetto all'anno 2017 sono state destinate maggiori risorse per € 32.502,33.

Il fondo per l'indennità di risultato delle P.O./E.Q. è pari ad euro 30.075,32 di cui € 2.529,07 derivanti dall'art. 79 comma 3 del CCNL . 16/11/2022 autorizzati dalla Giunta Comunale con D.G. n.410/2024.

SEZIONE III -Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono risorse del fondo costituito non regolate nel presente contratto decentrato

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale Modulo II sezione I)	1.297.853,31
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale Modulo II sezione II)	476.328,62
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale Modulo II sezione III)	
TOTALE	1.774.181,93

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa con destinazione specifica ammontano ad Euro 1.147.353,31 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, complessivamente costituite per un totale di Euro **1.629.831,04**.

Si elencano gli istituti per i quali è obbligatorio il finanziamento con la sola parte stabile:

Indennità di comparto	208.737,79
Progressioni orizzontali storiche	887.800,96
Indennità personale educativo asili nido	23.114,81
Indennità personale scolastico	27.699,75
Indennità ex 8^ qualifica	
TOTALE	1.147.353,31

Pertanto:

- il vincolo è ampiamente rispettato;
- le risorse residue di parte stabile ammontano ad **euro 482.477,73** (1.629.831,04 – 1.147.353,31) le quali hanno finanziato gli istituti relativi al turno e alla reperibilità per un importo di €. 150.500,00. Rimangono ancora risorse fisse per **€. 331.977,73**.

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

Si richiama quanto affermato nella relazione illustrativa.

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche all'interno delle aree).

Si richiama quanto affermato nella relazione illustrativa.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Costituzione del fondo

	Fondo 2023	Fondo 2024	Differenza 2023-2024
Risorse Storiche	1.561.116,00	1.561.116,00	0
*differenziali RIA inseriti per disposizione CCNL tra le risorse fisse	51.494,33	56.118,30	4.623,97
Incrementi contrattuali	191.653,90	202.183,48	10.529,58
*altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (sono stati inseriti nel 1° rigo)			
Nuove assunzioni base sostenibilità	24.263,71	14.487,40	-9.776,31
Totale risorse stabili	1.828.527,94	1.833.905,18	5.377,24
risorse variabili	*361.841,90	144.350,89	*-217.491,01
Totale risorse variabili	*361.841,90	144.350,89	*-217.491,01
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione “permanente” ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014	96.205,00	96.205,00	0
Altre decurtazioni fondo: Personale trasferito a Mondolfo	25.214,00	25.214,00	0
Decurtazione per processo statalizzazione scuola materna	16.752,00	16.752,00	0
Decurtazione art. 7 comma 4 lett u)- maggiore importo dell'indennità di posizione e risultato	12.054,85	32.502,33	-20.447,48
Decurtazione art.23 c.2 D. Lgs.75/2017-Limite fondo	40.309,17	33.400,81	6.908,36
Totale decurtazioni	190.535,02	204.074,14	-13.539,12
* La notevole differenza di importo è data dal fatto che nell'anno 2023 sono state inserite le voci relative a specifiche disposizioni di legge (istat-incentivi funzioni tecniche ecc..) che nell'ano 2024 saranno inserite successivamente in presenza del dato certo.			
Risorse stabili	1.828.527,94	1.833.905,18	5.377,24
Risorse variabili	361.841,90	144.350,89	- 217.491,01
Decurtazioni	190.535,02	204.074,14	-13.539,12
TOTALE	1.999.834,82	1.774.181,93	-225.652,89

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
	Fondo 2023	Fondo 2024	Differenza
destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa.	1.348.070,36	1.297.853,31	-50.217,05
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
	Fondo 2023	Fondo 2024	
-destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa-	425.573,60	476.328,62	50.755,02
rettifica per effetto di ricalcolo numero dipendenti D. L. 34/2019 (Det.1814/2024)	-7.797,86		7.797,86
- destinazioni regolate dall'accordo stralcio	75.029,04		-75.029,04
- destinazioni ancora da regolare	0	0	
- specifiche disposizioni di legge	158.959,68	Non valorizzate in attesa del dato certo	- 158.959,68
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	1.999.834,82	1.774.181,93	-225.652,89

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

SEZIONE I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione nella fase programmatoria della gestione

Le risorse quantificate con l'atto di costituzione del fondo risorse decentrate sono state interamente stanziati nel bilancio di previsione 2024-2026 annualità 2024.

Le somme non regolate dal presente contratto decentrato risultano:

1. nei capitoli di spesa afferenti agli "stipendi del personale dipendente" per voci di trattamento economico fisso e ricorrente, distintamente dalle voci stipendiali a carico di bilancio, in modo specifico per ciascuna missione e programma nell'importo di **€ 1.147.353,31**;
2. nei capitoli afferenti al trattamento accessorio per indennità e compensi relativi al turno, reperibilità ecc. per un importo complessivo di **€ 150.500,00** (det. n. 123/2024 e n. 2219/2024 del Sett. I);

Si precisa che dette somme sono correlate ai relativi oneri ed irap anch'essi stanziati nei capitoli dedicati;

le somme regolate dal presente contratto decentrato di €. 476.328,62, sono finanziate da risorse stabili per € 331.977,73. e da risorse variabili per €. 144.350,89 .

Dette risorse nell'importo di €. 96.299,51 erano accantonate nell'avanzo vincolato del Bilancio 2023 successivamente sono state acquisite mediante applicazione dell'avanzo e trasferite nel capitolo di spesa 0110.11.126 con le restanti somme destinate al fondo per il trattamento accessorio al personale dipendente non dirigente.

A seguito di procedura selettiva sono state determinate le progressioni economiche ed i differenziali stipendiali sono stati quantificati in €. 67.308,27 (competenze) quindi le somme necessarie per la liquidazione sono state trasferite nei relativi capitoli del trattamento fisso del personale dipendente beneficiario di tale istituto contrattuale. Le restanti somme a disposizione per €. 409.020,35 dal capitolo 0110.11.126 tramite FPV sono state accantonate nel Bilancio di previsione 2025-2027 annualità 2025 a copertura del trattamento accessorio e premiante 2024, oggetto del presente CCI, esigibile nell'anno 2025 .

Per le spese di personale l'imputazione dell'impegno avviene nel modo seguente: "Le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio, alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano imputandole contabilmente agli esercizi di bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili".

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 (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

TOTALE FRD ANNO 2023	€.	1.999.834,82
(al netto delle decurtazioni e della rettifica del limite effettuata con Det. n.1814/2024) comprensivo delle poste relative a specifiche disposizioni di legge		
IMPIEGHI EFFETTIVI :	€.	1.940.962,60
Somme non erogate	€.	58.872,22

Indennità comparto	€.	206.475,94
Progressioni/Diff.Stipendiali/ Ass. ad personam	€.	968.252,84
Indennità Personale educativo asili nido	€.	21.379,64
Indennità personale scolastico	€.	26.826,65
Indennità ex VIII qualifica	€.	387,36
Indennità turno	€.	122.297,56
Indennità di reperibilità	€.	18.613,01
Specifiche responsabilità	€.	31.867,50
Performance Organizzativa e Individuale	€.	357.810,42
Indennità di funzione Polizia Locale	€.	6.396,00
Condizioni di lavoro	€.	7.342,00
Indennità servizio esterno	€.	14.354,00
Compensi ISTAT	€.	18.298,36
Incentivi Funzioni Tecniche	€.	140.661,32
IMPIEGHI EFFETTIVI	€.	1.940.962,60

Con riferimento all'anno 2023, dall'utilizzo del FRD ed a seguito di erogazione e distribuzione delle risorse si evince che il limite di spesa è stato rispettato, e che si sono realizzati risparmi sul fondo di €58.872,22. L'importo di € 58.866,40 deriva da economie di risorse fisse accertate con determina n. 636/2024 del Settore I e certificate da parte del collegio dei Revisori e sono state portate in aumento del fondo 2024, i restanti € 5,82 invece non costituiscono somme da utilizzare nell'anno successivo;

Relativamente al fondo fisso dello straordinario di € 145.426,00, nell'anno 2023, la spesa erogata è stata di € 107.992,89 determinando un'economia di € 37.433,11 che è confluita nell'avanzo vincolato del rendiconto 2023 .

Per quanto concerne sia le somme del FRD derivanti da risorse stabili che lo straordinario non erogato con Determinazione n. 636/2024 del Settore I l'Ente ha preso atto che le somme non utilizzate costituiscono economie di spesa e che possono essere portate in aumento delle risorse del FRD dell'anno 2024 . Con verbale n. 24 del 09/04/2024 dette economie sono state certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti..

Tutti gli importi del FRD hanno i relativi oneri ed irap

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

Come meglio specificato nel Modulo II Sezione I, il fondo 2024 non disponibile alla contrattazione ammonta ad **€ 1.297.853,31** .

Di seguito si elencano i capitoli e gli impegni con i relativi stanziamenti:

CAPITOLO	IMPEGNO 2024	IMPORTO iniziale impegnato	IMPORTO impegnato all'01/11/2024	DESCRIZIONE CAPITOLO
0101.11.101	736	23.922,59	24.439,59	Gabinetto del Sindaco
0101.11.112	20	1.576,00	1.338,79	Gabinetto del Sindaco art. 90
0101.11.112	2056		1.161,00	Gabinetto del Sindaco art. 90
0102.11.104	741	17.097,07	17.097,07	Segreteria Generale
0103.11.101	746	41.679,71	35.997,15	Servizi Finanziari
0103.11.105	748	38.360,46	38.360,46	Economato
0104.11.101	752	6.245,48	12.136,04	Servizio Tributi
0105.11.101	756	14.993,51	15.201,51	Servizio Patrimonio
0105.11.105	758	5.062,23	5.062,23	Demanio
0106.11.101	763	53.384,08	53.384,08	Ufficio Tecnico
0107.11.101	769	26.515,90	26.515,90	Servizio Anagrafe
0107.11.104	772	14.188,07	14.188,07	Servizio Stato Civile e Leva
0107.11.108	774	5.688,83	5.688,83	Servizio Elettorale
0108.11.101	782	26.179,98	26.179,98	S .I. C.
0110.11.102	786	55.264,58	55.264,58	Servizio Personale
0111.11.101	790	14.690,51	14.690,51	Controllo di Gestione
0111.11.105	793	3.127,64	3.127,64	Appalti e Contratti
0111.11.110	795	9.725,82	9.725,82	Servizio Avvocatura

0111.11.115	798	8.429,77	8.429,77	U.R.P.
0111.11.117	800	4.747,85	4.747,85	Politiche Comunitarie
0201.11.101	807	15.118,19	15.118,19	Giudice di Pace
0301.11.101	812	117.552,99	117.552,99	Polizia Locale
0301.11.105	814	10.295,08	10.295,08	Polizia Amministrativa
0401.11.101	820	107.210,86	107.210,86	Scuola materna Insegnanti-Bidelli
0401.11.105	822	12.778,58	12.778,58	Personale Amm. Istr. Prescolastica
0406.11.101	826	7.502,87	7.502,87	Refezione Scolastica
0406.11.105	829	46.746,57	46.746,57	Personale Amm. Servizi Ausiliari
0502.11.101	835	14.523,74	14.523,74	Biblioteca
0502.11.105	836	2.922,02	2.962,02	Museo e Pinacoteca
0502.11.108	839	28.072,30	28.072,30	Servizi Culturali
0601.11.101	843	2.684,65	2.684,65	Centri Sportivi
0701.11.101	848	4.034,95	4.034,95	Turismo
0801.11.101	851	25.347,61	25.347,61	Urbanistica
0802.11.101	855	36.419,99	36.419,99	Edilizia Pubblica e Locale Peep
0802.11.130	196	854,00	854,00	SUAE Tempo determinato
0901.11.101	858	11.070,66	11.070,66	Difesa del Suolo
0902.11.101	861	10.506,66	10.506,66	Parchi e Giardini
0902.11.105	864	14.155,27	14.155,27	Territorio e Ambiente
1005.11.101	868	34.458,04	34.458,04	Mobilità Urbana
1005.11.105	871	7.120,42	7.120,42	Manutenzione Strade
1201.11.101	876	86.578,98	88.788,98	Asili Nido
1201.11.130	2492		200,00	Asili Nido Tempo determinato
1201.11.105	878	36.974,11	36.974,11	Servizi Sociali - Infanzia e Minori
1202.11.101	882	4.397,85	4.397,85	Servizi Sociali - Disabilità
1203.11.101	885	27.419,82	27.419,82	Servizi Sociali - Anziani
1206.11.101	889	1.664,62	1.664,62	Servizi Sociali – Ufficio Casa
1207.11.101	893	42.582,26	42.582,26	Altri Servizi Sociali
1209.11.101	899	12.076,04	12.076,04	Servizio cimiteriale
1307.11.101	903	14.754,17	14.754,17	Servizio Ecologia Urbana
1402.11.105	906	5.848,47	5.848,47	Commercio
1404.11.101	910	30.494,67	30.494,67	S.U.A.P.
	TOTALE	1.143.046,52	1.147.353,31	

Centro di costo	Impegno	Importo	Descrizione
0107.11.126	1072	1.500,00	Indennità ed altri compensi al personale del servizio stato civile e leva
0108.11.110	1073	8.000,00	Indennità ed altri compensi al personale del SIC
0301.11.120	1074	138.500,00	Indennità ed altri compensi al personale della polizia locale
1005.11.120	1075	500,00	Indennità ed altri compensi al personale addetto alla mobilità urbana
1005.11.125	1076	500,00	Indennità ed altri compensi al personale alla manutenzione strade
1209.11.110	1077	15.000,00	Indennità ed altri compensi al personale addetto al servizio necroscopico e cimiteriale
Totale		150.500,00	

Stanziamiento di risorse oggetto di contrattazione € 476.328,62

dal cap. 0110.11.126 bilancio 2024 sono state trasferite con DELIBERA DI CONSIGLIO n. 219/2024 :

- € 67.308,27 destinate a Progressioni economiche all'interno delle aree nei capitoli del trattamento fisso del personale a tempo indeterminato di seguito elencati

0101.11.101	736	1.300,00	Gabinetto del Sindaco
0102.11.104	741	1.950,00	Segreteria Generale
0103.11.101	746	3.950,00	Servizi Finanziari
0103.11.105	748	1.100,00	Economato
0104.11.101	752	1.600,00	Servizio Tributi
0105.11.105	758	1.600,00	Demanio
0106.11.101	763	3.150,00	Ufficio Tecnico
0107.11.101	769	1.708,27	Servizio Anagrafe
0108.11.101	782	1.600,0	S .I. C.
0110.11.102	786	2.350,00	Servizio Personale
0111.11.101	790	1.600,00	Controllo di Gestione
0111.11.105	793	2.350,00	Appalti e Contratti
0111.11.110	795	750,00	Servizio Avvocatura
0301.11.101	812	8.400,00	Polizia Locale
0401.11.101	820	6.050,00	Scuola materna Insegnanti-Bidelli
0406.11.105	829	3.550,00	Personale Amm. Servizi Ausiliari
0502.11.101	835	3.950,00	Biblioteca
0502.11.108	839	650,00	Servizi Culturali
0801.11.101	851	1.600,00	Urbanistica
0802.11.101	855	2.350,00	Edilizia Pubblica e Locale Peep
0901.11.101	858	1.600,00	Difesa del Suolo
1005.11.101	868	1.400,00	Mobilità Urbana
1201.11.101	876	5.500,00	Asili Nido
1203.11.101	885	3.600,00	Servizi Sociali - Anziani

1207.11.101	893	2.350,00	Altri Servizi Sociali
1307.11.101	903	550,00	Servizio Ecologia Urbana
1402.11.105	906	750,00	Commercio

-€. 409.020,35 dal capitolo 0110.11.126 tramite FPV sono state accantonate nel Bilancio di previsione 2025-2027 annualità 2025 a copertura del trattamento accessorio e premiante 2024, oggetto del presente CCI, esigibile nell'anno 2025 .

Sulle somme di cui sopra sono stati impegnati i relativi oneri e l'Irap .

Relativamente alla relazione tecnica si esprime:

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA: parere favorevole (Dirigente responsabile del Servizio Personale Dott. Celani Pietro)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE: parere favorevole (Dirigente responsabile del Servizio Finanziario Dott.ssa Mantoni Daniela)

IL DIRIGENTE

Dott. Pietro Celani -----

IL DIRIGENTE

Dott.ssa Daniela Mantoni -----



COMUNE DI FANO

PROVINCIA DI PESARO E URBINO
AFFARI GENERALI

Fano 17/12/2024

COLLEGIO
REVISORI DEI CONTI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI PARTE ECONOMICA 2024 CON MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA PARTE GIURIDICA 2023-2025 STIPULATA IN DATA 29/12/2023 DA SOTTOPORRE ALL'ESAME DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI AI SENSI DELL'ART.40-BIS DEL D.LGS.N.165/2001 ED ART.8, COMMA N.6, DEL CCNL 21/05/2018 SECONDO LO "SCHEMA TIPO" PREDISPOSTO DAL MEF - RGS CON CIRCOLARE N.25 DEL 19/07/2012.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In data 5/12/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativo alla contrattazione integrativa economica annualità 2024 con modifiche ed integrazioni al CCI giuridico 2023-2025 stipulato in data 29/12/2023.

La trattativa ha avuto inizio previa delibera di Giunta n.410/2024 avente ad oggetto "INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE FRD DIPENDENTI - ART.79, COMMA N.3 CCNL 16/11/2022 - ART.1, COMMA N.604 L.N.234/2021 ART.8, COMMA N.3-4 D.L.n.13/2023"; con tale atto è stato autorizzato:

- l'incremento facoltativo di cui all'art.79, comma n.3 del CCNL dipendenti del 16/11/2022 pari alla percentuale del 0,22% del MS anno 2018 nell'importo di euro 24.272,93 oltre oneri ed irap (competenza 2024) e che sarà in parte inserito tra le "risorse variabili" in sede di costituzione FRD anno 2024 e in parte tra le risorse dell'art.17, comma 6 del medesimo CCNL (parte destinata agli Incaricati F.E.Q.);

- l'incremento facoltativo di cui all'art.8, comma n.3-4 del D.L.n.13/2023 per euro 22.252,35 oltre oneri ed irap che sarà inserito tra le "risorse variabili" in sede di costituzione FRD dipendenti 2024 ricorrendone i presupposti come specificato in parte narrativa del presente atto;

l'incremento complessivo di cui sopra è pertanto pari ad euro 46.525,28 oltre oneri ed irap ma non impatta, per espressa previsione delle relative fonti regolatrici, sul "limite del salario accessorio" di cui all'art.23, comma n.2 del D.Lgs.n.75/2017;

La "delegazione trattante di parte pubblica" risulta regolarmente costituita, in base al Regolamento d'Organizzazione di cui alla delibera di Giunta n.411/2011 e s.m.i. (D.G.n.129/2023 e provvedimenti sindacali n.61/2023 e n.13/2023), con la partecipazione del Dirigente degli "Affari Generali" nonché del "Servizio Personale" Dott.Pietro Celani (Presidente) e dal dirigente del "Servizio Finanziario" Dott.ssa Daniela Mantoni (componente).

Le OO.SS. presenti al tavolo contrattuale con firma della preintesa sono state:

RSU
CGIL FP
CISL FP
UIL FPL
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

Le trattative sono state esaurite negli incontri del 25/11/2024 e del 5/12/2024 (sottoscrizione pre intesa) come da relativi verbali in atti ente.

Di seguito gli elementi salienti dell'accordo.

CCI PARTE ECONOMICA 2024

➤ PROGRESSIONI ORIZZONTALI - DIFFERENZIALI ECONOMICI (art.14 del CCNL 16/11/2022)

E' stata stimata esattamente la somma necessaria a coprire la spesa per le n.65 "progressioni orizzontali" (differenziali economici) per l'anno 2024 pari ad euro 67.308,27 in conformità a quanto disposto dal CCI giuridico 2023-2025 del 29/12/2023

Le PEO sono state definite con i nuovi criteri già previsti nella contrattazione triennale giuridica; le PEO attribuite non superano il 50% del personale avente titolo alla selezione; inoltre la spesa annuale consolidata non supera, come dovuto, l'importo delle risorse di parte stabile del FRD 2024. Il sistema di riconoscimento della progressione orizzontale è **informato a criteri di selettività, premialità e valorizzazione del merito** per cui si rimanda al CCI Giuridico 2023-2025.

➤ **CRITERI EROGAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA (art.7, comma n.4 lett. b) del CCNL 16/11/2022)**

Si tratta del fondo maggiormente consistente (pari, per il 2024, ad euro 323.920,35 di cui euro 40.000,00 per performance organizzativa ed euro 283.920,35 per performance individuale); è impiegato al fine di valutare l'apporto individuale di tutti i dipendenti comunali in ordine alle attività ed agli obiettivi dei vari uffici e servizi e che costituisce il supporto annuale finanziario, di carattere premiale e variabile, legato alla valutazione individuale; tale fondo è strettamente ed intimamente collegato con gli strumenti di valutazione del lavoro adottati dall'ente di cui alla delibera di Giunta n.411/2011 e ss.mm.ii. e validati dall'OIV.

La destinazione di **tale fondo, come di prassi, ha natura residuale generale** rispetto agli altri istituti incentivanti del CCI. La previsione trova riferimento, in base al nuovo CCNL 16/11/2022, all'art.80, comma n.2 lett.a) e b).

La valutazione dei dipendenti tiene conto degli obiettivi individuati dall'ente in sede di PDO. L'articolazione normativa complessiva desumibile dal sistema di valutazione e dal ciclo della performance e dalle disposizioni del CCDI consente di poter affermare che il sistema incentivante è **informato a criteri di selettività, premialità e valorizzazione del merito**. Può affermarsi, in ogni caso, che **ogni dipendente è valutato individualmente e che tale valutazione trova riscontro anche in materia di raggiungimento di obiettivi per i quali il controllo di gestione appronta strumenti e metodi di verifica**. Lo smivap contempla valutazioni relative ai comportamenti individuali, al mantenimento degli standard di funzionalità dei servizi nonché agli obiettivi strategici.

E' esclusa l'applicazione di premialità "a pioggia" ovvero basata sulla presenza od altri indicatori che non abbiano un profilo di valutazione e verifica secondo un **principio meritocratico**.

In particolare si evidenzia che il criterio dell' "effettivo servizio" non incide sul processo di valutazione ma intende sancire una relazione tra presenza in servizio ed importo liquidato secondo l'esplicito intento del legislatore che ha escluso, a tale riguardo, perfino le assenze per "maternità obbligatoria". L'importo di tali residui non attribuiti è redistribuito, secondo una logica di sistema incentivante, tra tutti i dipendenti in modo da equilibrare i carichi di lavoro dovuti alle assenze evitando che la redistribuzione settoriale possa comportare effetti distorsivi ed incongrui.

In ordine ai dipendenti titolari di incentivo di progettazione si prevede l'esclusione, in quota parte, della liquidazione della produttività collettiva ove i pagamenti relativi alle disposizioni di legge siano superiori a quanto dovuto per l'adempimento delle medesime attività nel PIAO - PDO non essendo legittimo remunerare la medesima attività due volte.

Risulta rispettato il limite di destinazione per la "performance individuale" di cui all'art.80, comma n.3 del CCNL 16/11/2022 (la performance individuale deve avere una consistenza di almeno il 30% delle risorse utilizzabili con esclusione del consolidato delle PEO); la previsione dell'art.81 del CCNL 16/11/2023 "differenziazione del premio individuale" è applicata secondo il CCI 2023-2025.

➤ **CRITERI DI EROGAZIONE DELLE INDENNITA' (art.84-84bis-97-100 del CCNL 16/11/2022)**

Tale spese, per complessivi euro 85.100,00, sono le seguenti:

- euro 19.200,00 per "funzionari preposti"
- euro 26.500,00 per "altre specifiche responsabilità"
- euro 5.000,00 ANPR
- euro 9.400,00 Indennità funzione Polizia Locale
- euro 15.000,00 servizio esterno
- euro 10.000 condizioni di lavoro

➤ **TURNO E REPERIBILITA' (art.30 del CCNL 16/11/2022 ed art.24 del CCNL 21/05/2018)**

In linea con la consolidata gestione dell'ente sono stanziati le risorse per euro 150.500,00 (turno 125.000,00 e reperibilità 25.500,00) quasi interamente assorbite dal Corpo di Polizia Locale.

➤ **F.I.E.Q. -ex APO- (art.17 del CCNL 16/11/2022)**

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato dei F.I.E.Q. (ex APO) è il seguente:

- 30.075,32 (dato conforme alla soglia minima del CCNL pari al 15% del fondo complessivo)

Le somme destinate per il risultato non costituiscono economie ente salvo il caso in cui non venga raggiunto il valore minimo di punteggio SMIVAP richiesto pari a punti 70/100.

➤ **BUONO PASTO (art.35 del CCNL 16/11/2022)**

si precisa che l'inizio della nuova gestione del buono pasto con valore facciale di 7 euro e con utilizzo della modalità digitale (fornitura CONSIP) ha avuto inizio al 1/11/2024.

➤ **ANPR (art.84 del CCNL 16/11/2022)**

Per l'anno 2024, l'istituto delle specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione) -fino ad un massimo di euro 2.500,00- purché l'ente sia destinatario del relativo eterofinanziamento, si applica solo a favore del progetto ANPR (anagrafe nazionale popolazione residente - integrazione liste elettorali - progetto finanziato con fondi complementari al PNRR con euro 8.979,20 -decreto DTG 18/2023) come da accordo annuale economico 2024. A tal riguardo si precisa che le somme vengono totalmente introitate dall'ente e l'indennità erogata ai dipendenti grava invece sul FRD.

- **INDENNITA' PER RESPONSABILI DEL PROCEDIMENTO PRIVI DI FUNZIONARIO o F.I.E.Q. (art.84 del CCNL 16/11/2022)**

La casistica viene ampliata anche all'area degli "Operatori Esperti" (ex ctg "B") in sintonia con il CCNL 16/11/2022.

- **INDENNITA' RUP (art.84 del CCNL 16/11/2022)**

Il tema sarà affrontato dopo che sarà definito il nuovo quadro regolatorio a livello di ente dell'incentivo di cui al D.Lgs.n.36/2023.

MODIFICHE AL CCI NORMATIVO 2023-2025

- **AMPLIAMENTO CASISTICHE DIPENDENTI AMMESSI ALLA PERFORMANCE E A CONCORRERE ALLE PEO CON UN NUMERO DI EFFETTIVE GIORNATE DI SERVIZIO PARI AD ALMENO 90 (art.7, comma n.4 lett.b-c / art.48, comma n.11 lett.e) del CCNL 16/11/2022)**

Al fine di evitare criticità di natura "discriminatoria indiretta" (Direttiva 2000/78/CE - art.3, comma n.3-bis del D.Lgs.n.206/2003) si è deciso di inserire la casistica della "*malattia correlata allo stato di invalidità riconosciuta dalla legge pari o superiore al 75%*" dando corso, in tal modo, al principio del "ragionevole accomodamento" previsto dal diritto eurounitario in materia di tutela dei disabili.

- **MANEGGIO VALORI (art.70bis del CCNL 21/05/2018)**

Si è deciso, sulla base dei dati esaminati, che l'indennità di euro 200,00 annui spetta solo con un maneggio valori annuo superiore ad euro 450,00.

- **INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (art.100 del CCNL 16/11/2022)**

L'indennità passa da 2 euro a 3 euro.

- **INDENNITA' PREPOSTI (art.84 del CCNL 16/11/2022)**

l'importo massimo erogabile, dal 2025, è salito ad euro 2.000,00 tenuto conto della riorganizzazione dell'ente in atto.

- **REVISIONE DEI LIMITE PER ASSORBIRE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE IN RELAZIONE ALL'INCENTIVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (art.84 del CCNL 16/11/2022)**

Dal 2025 l'incentivo di cui al D.Lgs.n.36/2023 (e previgente D.Lgs.n.50/2016) assorbe il compenso per la "performance organizzativa" ed "individuale" nel caso in cui:

-l'erogato annuale lordo dell'anno precedente superi euro 3.000,00 per i dipendenti

-l'erogato annuale lordo dell'anno precedente superi euro 5.000,00 per i Funzionari Incaricati Elevata Qualificazione.

- **INCENTIVAZIONE CORPO POLIZIA LOCALE PER ATTIVITA' AGGIUNTIVE SERVIZIO ESTERNO (art.67, comma n.3 lett. c) ed art.98 comma n.1 lett.c) del CCNL 21/05/2022)**

Viene inoltre introdotto un nuovo articolo del CCI di particolare importanza che testualmente si riporta.

(Le somme saranno individuate tra quelle che si genereranno nella prima parte dell'anno dalle economie della gestione del personale).

"ART3bis

PROVENTI SANZIONI L.R.Marche n.33/1998

Dal 2025 è istituito, ai sensi dell'art.67, comma n.3 lett.C) ed art.98 comma n.1 lett.c) del CCNL 21/05/2022 il fondo speciale previsto dall'art.19, comma n.2 lett.b) della L.R.Marche n.33/1998 entro la soglia massima di euro 30.000,00 annuali in relazione all'effettivo riscosso dell'anno precedente (primo anno 2024) secondo le regole previste dalla Corte Conti sez. Autonomie per il rispetto del limite del salario accessorio di cui all'art.23, comma n.2 del D.Lgs.n.75/2017 (parere n.5/2019) - (ARAN parere CFL 191/2022). In sede di prima applicazione di detto istituto economico si prevede che il presente articolo sia sottoposto alla condizione, ex art.1353 del codice civile, di reperimento delle necessarie coperture finanziarie nell'ambito del Bilancio di previsione 2025 in relazione alle "spese di personale" in base all'andamento della gestione.

Le somme in questione concorrono ad aumentare gli importi previsti per l'indennità di "servizio esterno" di cui all'art.100 del C.C.N.L. del 16/11/2022 (art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato all'art.79, comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022) secondo apposita contrattazione integrativa annuale di natura economica. Tali compensi sono erogabili anche ai

Funzionari Incaricati E.Q. ai sensi della lettera h) dell'art.18 del CCNL 21/05/2018. Devono essere rispettati, in fase di ideazione dei progetti e di liquidazione dei compensi, i principi enucleati dalla Corte Conti Autonomie di cui sopra."

➤ **PRECISAZIONI IN ORDINE ALLE RISORSE PER LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA (art.7, comma n.4 lett. u) del CCNL 16/11/2022)**

Al fine di evitare possibili fraintendimenti si precisa quanto segue tenuto conto che il budget complessivo annuale 2025 è pari ad euro 261.200,00 (242.000 per F.I.E.Q. -ex APO- e 19.200,00 per i Preposti).

"ulteriori risorse che l'amministrazione vorrà unilateralmente destinare ai presenti budget oppure anche alle indennità, saranno reperite attraverso una correlata riduzione del fondo per il lavoro straordinario assegnato ai dirigenti in modo che si generino economie di pari importo o superiore che alimentino il FRD".

➤ **FLESSIBILITA' ORARIA (art.7, comma n.2 lett. p) ed art.29, comma n.4 lett. a) del CCNL 16/11/2022)**

In relazione al nuovo regime orario 2025 si prevede quanto segue.

"I criteri per la "flessibilità oraria giornaliera" di cui all'art.7, comma n.2 lett. p) ed art.29, comma n.4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 sono i seguenti:

- Giornate lavorative senza rientro pomeridiano ordinario: flessibilità complessiva in entrata/uscita di 1 ora e 30 minuti - per le categorie di cui all'art.36, comma 4 del CCNL 16/11/2022: 2 ore e 30 minuti.
- Giornate lavorative con rientro pomeridiano ordinario: flessibilità complessiva in entrata/uscita di 2 ore e 30 minuti - per le categorie di cui all'art.36, comma 4 del CCNL 16/11/2022: 2 ore e 30 minuti."

Si evidenzia che l'ente risulta in regola con i seguenti fondamentali adempimenti:

- 1) DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE Nr. 64 del 06/03/2024
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026
- 2) DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE Nr. 207 del 30/05/2024
Approvazione della Relazione sulla Performance 2023
- 3) DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE Nr. 207 del 30/05/2024
Approvazione della Relazione sulla Performance 2023
- 4) VERBALE OIV Nr.1/2024 del 26/1/2024
Obiettivi Performance 2024
- 5) VERBALE OIV Nr.3/2024 del 23/05/2024
Validazione Relazione Performance anno 2023 e Referto Finale di Gestione anno 2023
- 6) VERBALE OIV IN PIATTAFORMA ANAC DELIBERA 270/2024 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
Registrazione ANAC 45866/2024 - VERBALE OIV del 29/06/2024

SI ALLEGA:

- pre-intesa CCI ACCORDO ECONOMICO 2024
- pre-intesa MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL CCI GIURIDICO 2023-2025
- relazione tecnico-finanziaria ACCORDO ECONOMICO 2024

IL DIRIGENTE
Dott.Pietro CELANI

COMUNE DI FANO
PROVINCIA DI PESARO E URBINO
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI -ART. 234 TUEL-
VERBALE N. 69 DEL 18.12.2024

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI PARTE ECONOMICA 2024 CON MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA PARTE GIURIDICA 2023-2025 STIPULATA IN DATA 29/12/2023 DA SOTTOPORRE ALL'ESAME DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI AI SENSI DELL'ART.40-BIS DEL D.LGS.N.165/2001 ED ART.8, COMMA N.6, DEL CCNL 21/05/2018 SECONDO LO "SCHEMA TIPO" PREDISPOSTO DAL MEF - RGS CON CIRCOLARE N.25 DEL 19/07/2012.

In data 17 dicembre 2024 veniva inviato dal Comune di Fano richiesta di parere in merito alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria relativa "RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI PARTE ECONOMICA 2024 CON MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA PARTE GIURIDICA 2023-2025 STIPULATA IN DATA 29/12/2023 DA SOTTOPORRE ALL'ESAME DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI AI SENSI DELL'ART.40-BIS DEL D.LGS.N.165/2001 ED ART.8, COMMA N.6, DEL CCNL 21/05/2018 SECONDO LO "SCHEMA TIPO" PREDISPOSTO DAL MEF - RGS CON CIRCOLARE N.25 DEL 19/07/2012":

- 1) C.C.I. Parte Economica 2024 - PREINTESA
- 2) Modifiche al C.C.I. NORMATIVO 2023 - 2025
- 3)RELAZIONE ILLUSTRATIVA 2025
- 4)RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

La documentazione inviata da ampia dimostrazione della costituzione del fondo ai fini della contrattazione decentrata che qu si ha per allegato:

In buona sostanza questi i dati significativi:

- | | | |
|---|----|--------------|
| 1) le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad | €. | 1.833.905,18 |
| 2) le risorse variabili ammontano ad | €. | 144.350,89 |
| 3) le decurtazioni si determinano in | €. | 204.074,14 |

La documentazione da dimostrazione del rispetto dell'art. 23 c. 2 D.Lgs n. 75/2017 limite a valere sull'importo determinato nell'anno 2016.

In sintesi le risorse utilizzate per la costituzione del fondo ammontano ad € 1.774.181,93.

La documentazione da inoltre contezza della parte di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

Da ultimo si è proceduto alla verifica delle disponibilità finanziare dell'Ente ai fini della copertura certificata con l'apposizione della sottoscrizione in linea tecnica da parte del Dirigente Responsabile ed quale regolarità contabile da parte del Dirigente competente con pareri favorevoli.

A tal fine viene fornita documentazione – prospetti – indicante i capitoli di spese e relativi impegni per congruità e la compatibilità dei costi con la contrattazione integrativa.

Tanto indicato il Collegio esprime parere favorevole alla costituzione del fondo risorse decentrate nonché esprime parere favorevole alla preintesa cci “parte economica” 2024 e cci 2023-2025 “parte giuridica” e 2024 parte economica del personale dipendente (con esclusione della dirigenza) ai sensi dell'art. 40 bis D. Lgs n. 165/2001.

-Raffaello Tomasetti

-Donatella Benedetti

-Lamberto Lucarelli