



COMUNE DI FANO

Provincia di Pesaro e Urbino

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Nr. **554** del **28/12/2023**

**OGGETTO: APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO -CCI-
DEI DIPENDENTI 2023-2025 E RELATIVA AUTORIZZAZIONE ALLA
SOTTOSCRIZIONE**

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventotto** del mese di **dicembre** alle ore **10,00** 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) SERI MASSIMO	<i>SINDACO</i>	Presente
2) FANESI CRISTIAN	<i>VICE SINDACO</i>	Presente
3) MASCARIN SAMUELE	<i>ASSESSORE ANZIANO</i>	Presente
4) BRUNORI BARBARA	<i>ASSESSORE</i>	Assente
5) CUCCHIARINI SARA	<i>ASSESSORE</i>	Presente
6) FATTORI CORA	<i>ASSESSORE</i>	Assente
7) LUCARELLI ETIENN	<i>ASSESSORE</i>	Presente
8) TINTI DIMITRI	<i>ASSESSORE</i>	Presente

Assenti: **2**

Presenti: **6**

Assume la Presidenza **SERI MASSIMO**

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione il Segretario Generale **MORGANTI STEFANO**

**OGGETTO: APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO -CCI-
DEI DIPENDENTI 2023-2025 E RELATIVA AUTORIZZAZIONE ALLA
SOTTOSCRIZIONE**

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 13 comma 6 del "*Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi del Comune di Fano in modalità telematica*" approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 60 del 29.03.2022, l'assessore Mascarin partecipa alla seduta in modalità telematica.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la propria 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);

VISTO il CCNL 16/12/2022;

DATO ATTO che, in base all'art.8, comma n.1, il CCI ha durata triennale e dunque gli anni di riferimento sono i seguenti: 2023-2025;

DATO ATTO che il previgente accordo decentrato veniva siglato tra le parti sociali anche relativamente alle "progressioni orizzontali" con decorrenza 1/01/2023; che tale accordo è stato fatto salvo dall'art.13, comma n.4 del CCNL sopra citato per cui si è dato corso alle procedure di "progressione economica" dal 1/01/2023 applicando la previgente normativa e non quella novativa, relativa ai "differenziali economici" di cui al nuovo CCNL;

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 al nuovo CCI 2023-2025 si sono svolte nei giorni di seguito indicati:

1 dicembre

12 dicembre

15 dicembre

VISTA la "pre-intesa" sottoscritta a seguito dell'assemblea generale del personale dipendente ed allegata alla presente deliberazione parte integrante e sostanziale e sottoscritta dalle OO.SS.;

RILEVATO che il nuovo CCI (contratto collettivo integrativo) si pone in sostanziale continuità con il precedente CCDI (contratto collettivo decentrato integrativo) e pertanto:

a) sono consentiti gli scatti per i differenziali economici (progressioni economiche orizzontali) nel valore massimo ammesso dall'ordinamento giuridico (max 50% degli aventi diritto) anche per gli anni 2024 e 2025

b) dal 2025, al fine di consentire alla nuova amministrazione comunale che si insedierà la revisione dell'ordinamento EQ, è aumentato il fondo disponibile per i medesimi incarichi E.Q. - perdurando il

limite al salario accessorio detta voce di spesa, pur non essendo riferibile al FRD, di fatto impatta su di esso come si desume dall'art.7, comma n.4 lett.u) del CCNL di riferimento;

c) la definizione dei criteri relativi alle nuove progressioni orizzontali (differenziali economici) in cui si prevede, tra l'altro, anche una prova colloquio facoltativa per i dipendenti non potendosi procedere con un solo punteggio per anzianità che rischia di trasformare la selettività del procedimento in una distribuzione a pioggia ancorchè calmiere temporalmente - occorre tener conto anche delle aspirazioni professionali dei dipendenti neo assunti con un apprezzabile anche se non rilevante anzianità lavorativa; in tale contesto le parti hanno preso atto che il nuovo CCNL consente di valutare solo l'anzianità nel medesimo profilo (ex CTG) non potendosi accordare deroghe per coloro che hanno vinto o vinceranno in futuro le selezioni interne;

d) il passaggio al "buono pasto elettronico" (a cui accede una tassazione più favorevole di quello cartaceo - si veda l'art.51, comma n.2, lett.c) del TUIR e il DM n.122/2027) con valore di 7 euro (limite riportato dall'art.35, comma n.7 del CCNL che richiama la disposizione di legge inderogabile previsto dall'art.5, comma n.7 del D.L.n.95/2012) dal 1/07/2024 - tale disposizione è sottoposta a clausola condizionale circa il reperimento dei necessari fondi di bilancio (pari a circa 30.000,00 euro presuntivi a regime e pertanto euro 15.000,00 per il 2024);

e) la parziale revisione del sistema delle indennità di cui alle "specifiche responsabilità" con l'esimente di quanto infra riportato e fermo restando alcuni criteri già assunti al riguardo;

RILEVATO che le parti hanno deciso di rinviare a successiva contrattazione tutte le disposizioni che impattino direttamente od indirettamente sul sistema delle indennità in relazione alla futura contrattazione integrativa afferente l'incentivo di cui al codice dei contratti pubblici (trattativa che verrà svolta nei mesi di gennaio e febbraio);

Circa il delicatissimo tema delle selezioni verticali in deroga -anche dal titolo di studio- (art.13, comma n.6 e seg e 93 del CCNL) finanziate con lo 0,55% del monte salari anno 2018 di cui all'art.13, comma n.6 e seg del CCNL in questione le parti hanno deciso di attendere le condizioni di maggior approfondimento delle tematiche in quanto detta quota è in grado di venire incontro alle esigenze di una quota del 25% del personale educativo; le procedure possono essere concluse entro il 31/12/2025 e pertanto può essere preso in considerazione un termine dilatorio per eventualmente provvedere in materia;

La questione di cui sopra è giuridicamente molto critica in quanto il CCNL ha disposto, per il futuro, l'accesso alle professioni dei servizi educativi solo dei soggetti laureati; il CCNL avrebbe pertanto dovuto coerentemente inquadrare nella categoria dei Funzionari (ex D) tutte le educatrici e le insegnanti in possesso della laurea ed istituire un fondo per le progressioni verticali in deroga per il personale non laureato al fine di porre rimedio e contenere entro limiti accettabili la presenza in servizio, a parità di lavoro, di dipendenti con inquadramento difforme; rilevato che, nell'ambito di tale problematica, potrà in seguito darsi corso anche alla possibilità delle selezioni verticali ordinarie come previsto dall'art.15 del CCNL; occorre ricercare, fermo restando l'inequità del CCNL, un punto di equilibrio al riguardo;

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 20/12/2023 p.g.-----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 verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n.82/2023 che si allega alla presente deliberazione parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di poter procedere in merito;

ATTESTATA, ai sensi dell'art.147*bis* 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, inoltre, 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 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 dall'Assessora con delega al "PERSONALE" Sara Cucchiarini in data 27.12.2023;

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 27.12.2023, favorevole;

- Parere di regolarità contabile del Dirigente "Servizi Finanziari" Dott.ssa Daniela Mantoni in data 27.12.2023, favorevole;

Con voti unanimi, palesemente espressi

DELIBERA

1. di APPROVARE il CCI NORMATIVO 2023-2025 (UNITAMENTE ALL'ACCORDO ECONOMICO 2023) dei dipendenti comunali come da pre-intesa allegata e sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. in data 20/12/2023;

2. 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" e acui a cui accedono ancora le funzioni transitorie di dirigente del "Gabinetto del Sindaco", a sottoscrivere -in nome e per conto del Comune di Fano- il CCI in base a quanto previsto nel punto n.1 di parte dispositiva che precede; di autorizzare, altresì, il medesimo dirigente a modificare o rettificare il testo oppure ad inserire nel testo stesso del 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;
3. 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 2023" e precisamente:
 - preintesa CCI 2023 del 20/12/2023 (già allegata nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al CCI normativo 2023-2025 ed accordo economico 2023);
 - verbale n.82/2023 del Collegio dei Revisori dei Conti;
 - relazione "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" sul CCI del 22/12/2023;
4. 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

5. 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 del CCI entro il 31/12/2023.

DEL CHE E' REDATTO IL PRESENTE VERBALE, COME APPRESSO SOTTOSCRITTO.

Il Sindaco
Seri Massimo
F.to digitalmente

Il Segretario Generale
Morganti Stefano
F.to digitalmente

La presente deliberazione di Giunta N. **554** del **28/12/2023** sarà pubblicata all'Albo Pretorio e contestualmente comunicata in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000.

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

Fano, li 28/12/2023

L'incaricato dell'ufficio segreteria
VALENTINA FERRARI



COMUNE DI FANO
PROVINCIA DI PESARO E URBINO
SERVIZIO PERSONALE

Il giorno 20 dicembre 2023 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, stipulano la presente:

PRE-INTESA

C.C.I.
giuridico 2023-2025
economico 2023

ART.1
CRITERI DI APPLICAZIONE

- 1) Il presente C.C.I. ha durata triennale e concerne il periodo 1/01/2023 – 31/12/2025 per la parte giuridica; al presente C.C.I. accede l'accordo annuale economico 2023 (allegato A).
- 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.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. ai sensi dell'art. 8, comma n. 8 del C.C.N.L. e salvo disdetta intimata da una delle parti con sei mesi di preavviso.

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 remunerare la medesima attività 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

Al solo fine di non pregiudicare la consecutività triennale delle valutazioni di 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



Costituiscono "presenza in servizio" di natura figurativa purchè il dipendente interessato abbia comunque maturato, nell'anno di riferimento, almeno n. 90 giornate di "effettivo servizio".

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, modificheranno 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: fino ad un massimo di € 2,00 al giorno da graduare in base al valore della gestione secondo le determinazioni dell'ente. La somma complessiva erogabile non può superare quella prevista per l'anno 2023 maggiorata del 30%. Le figure sono individuate dalla Parte pubblica.

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 € 2,00 al giorno
- servizio interno con ricorrente servizio esterno € 1,00 al giorno

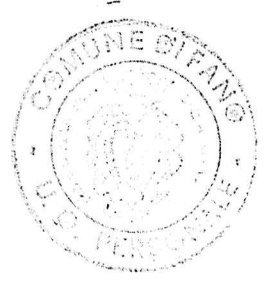
Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. del 16.11.2022

- Funzionari Preposti (dal 01/01/2024 si applica quanto disposto con delibera di Giunta n. 494 del 23/11/2023)

importo individuale fino ad un massimo di € 1.000,00

- 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)
 - responsabili del procedimento ex cat. C privi di Funzionario Preposto/APO (al massimo 1 posizione)
 - 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). Dal 01/01/2024 il dirigente "Affari Generali" provvede ad individuare le posizioni:
 - personale tecnico/informatico addetto al Servizio Informativo Comunale
 - per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di
 - Ufficiale di Stato Civile
 - Ufficiale d'Anagrafeimporto individuale € 300,00
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
 - Direttore responsabile house organ istituzionale: 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 Centro Operativo Comunale € 600,00
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori € 300,00
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace: importo individuale come previsto per i Funzionari preposti

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.

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 provveda al relativo eterofinanziamento, in deroga al limite del salario accessorio vigente per legge, ai sensi del D.L. n. 13/2013.

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 per funzioni tecniche in cui sarà stabilita la soglia massima dell'indennità percepibile differenziandola per inquadramento contrattuale e profilo professionale.

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);
- 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 penteggio 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

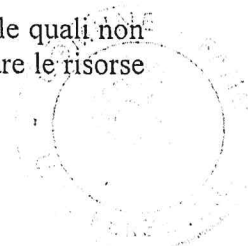
Il limite massimo individuale è determinato in 180 ore; detto limite può essere superato, nel rispetto del 2% dell'organico, fino ad un massimo di 250 ore, esclusivamente dai dipendenti che rivestono le seguenti posizioni di lavoro:

- 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



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.

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 stabile riduzione del fondo per il lavoro straordinario).

ART.5 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

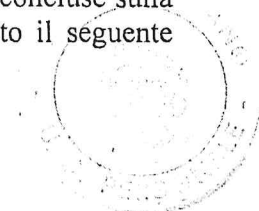
Ai fini della "progressione economica all'interno della categoria" non si considera la componente della scheda di valutazione individuale di cui allo SMIVAP del Comune di Fano riferibile alla voce "obiettivo di mantenimento" applicando interamente quanto disposto dalla delibera di Giunta n.273/2020 di 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



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 01/07/2024 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 BANCA DELLE ORE

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

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. 10 ACCORDI ECONOMICI ANNUALI

Si allega al presente contratto, parte integrante e sostanziale dello stesso n. 1 accordo economico annuale di seguito indicato:

ALLEGATO A): accordo economico annuale 2023



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 _____

Dott.ssa Daniela MANTONI _____

PER LE OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

PER LA RSU

CAVESTRANI CATIA

ELENA VAGENTINI

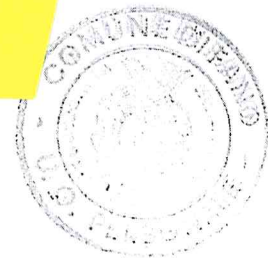
ZAFFINI LAURA

ANDREA BERNARDI

LUCIA GIUNTA

PATERNANI LORIANA

PIERINA BELLUCCI





Comune di Fano

Il giorno 20 dicembre 2023 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali stipulano la presente

PRE-INTESA C.C.I. ACCORDO ECONOMICO 2023

ART. 1 CRITERI DI APPLICAZIONE

- 1) Il presente C.C.I. ha durata annuale e concerne il periodo 01/01/2023-31/12/2023 per la parte economica; al presente C.C.I. accede l'accordo stralcio limitatamente alle P.E.O. 2023 sottoscritto il 29/09/2023.
- 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

Si richiama l'Accordo stralcio economico anno 2023 - limitatamente alle P.E.O. - del 29/09/2023. Le parti danno atto che in relazione del suddetto accordo dal 01/01/2023 si sono effettuate n. 80 Progressioni Economiche Orizzontali per un importo di € 75.029,04 oltre € 21.810,95 per oneri e € 5.980,39 per IRAP sono interamente a carico della componente stabile del F.R.D. dell'anno 2023.

ART. 5
ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023

FONDO UTILE DA CONTRATTARE 2023: **425.573,60** euro (al netto della spesa per le P.E.O. già attribuite con accordo stralcio stipulato in data 29/09/2023 di € 75.029,04).

tale fondo finanzia:

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

- PERFORMANCE INDIVIDUALE - Art. 80 comma 2 lettera b) C.C.N.L. 16/11/2022
euro 323.273,60

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: euro 14.400,00
altre specifiche responsabilità: euro 19.500,00

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

- INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE - Art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022
euro 6.400,00
budget da assegnare al Comandante:
- euro 2.400,00 (senza limite individuale) per remunerare gli Ufficiali
- euro 4.000,00 (indennità massima individuale euro 600,00) per remunerare i Coordinatori 3° livello

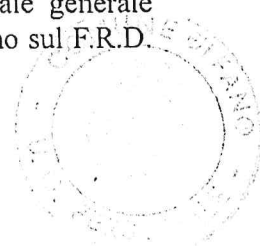
- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - Art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022
euro 12.000,00

L'importo destinato all'indennità di risultato degli incarichi di EQ è pari ad euro 34.156,14 di cui € 5.058,14 dall'incremento facoltativo previsto dall'art. 79 comma 3 del C.C.N.L. 16/11/2022 autorizzati dalla Giunta Comunale per gli anni 2022 e 2023.

L'importo per l'indennità di turno e di reperibilità per l'anno 2023 è pari ad euro 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

PER LE OO.SS.

- FP CGIL

- CISL FP

- UIL FPL

- CSA RAL

PER LA RSU

CAVÈ SIRONI CATIA

ELENA VALENTINI

FATTINI LAURA

ANDREA BERNARDI

LUCIA GIUNTA

PATERNICI LORZIANA

BOLLUCCI PIETRINA





COMUNE DI FANO

PROVINCIA DI PESARO E URBINO
SERVIZIO PERSONALE

Fano 22/12/2023

COLLEGIO
REVISORI DEI CONTI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO -CCI- DEI DIPENDENTI COMUNALI GIURIDICO 2023-2025 ED ECONOMICO 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.7, DEL CCNL 16/12/2022 SECONDO LO "SCHEMA TIPO" PREDISPOSTO DAL MEF RGS CON CIRCOLARE N.25 DEL 19/07/2012.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In data 20/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativo alla contrattazione integrativa anni 2023-2025 -ora in acronimo: CCI-; la parte giuridica attiene al triennio 2023 – 2025 e la parte economica per il solo 2023 in adempimento dell'art.8 del CCNL; sia allega alla presente la relativa documentazione.

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. con particolare riguardo alla delibera di Giunta n.129/2023 a cui ha fatto seguito il provvedimento sindacale n.61/2023 per la direzione dell'area complessa "Affari Generali", con la partecipazione del Dirigente degli "Affari Generali" nonché dirigente del "Servizio Personale" Dott.Pietro Celani (Presidente) e dalla dirigente del settore "Servizi Finanziari" Dott.ssa Daniela Mantoni (componente).

Le OO.SS. presenti al tavolo contrattuale con firma della preintesa 2023-2025 sono state:

RSU
FP CGIL
CISL FP
UIL FPL
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

L'andamento delle trattative è stato serrato anche se si sono approfondite numerose questioni oggetto di contrattazione in relazione alle novità introdotte dal CCNL 16/12/2022.

le trattative tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. di cui sopra in ordina al nuovo CCI 2023-2025 si sono svolte nei giorni di seguito indicati:

- 1 dicembre
- 12 dicembre
- 15 dicembre

I FONDI A DISPOSIZIONE

La parte pubblica ha evidenziato che l'ente ha messo a disposizione della sessione negoziale tutte le risorse obbligatorie e quelle autonomamente stanziabili ai sensi del CCNL nel rispetto delle disposizioni di legge sul limite del salario accessorio.

Tali risorse sono state appositamente stanziare dal Consiglio Comunale con delibera n.151/2023 per euro 217.690,00 a seguito di nota del Dirigente del "Servizio Personale" del 14/09/2023 p.g.n.91086 incrementi facoltativi pari ad euro 32.500,00 (inclusi oneri ed irap) per l'anno 2022 -spendibili nel FRD 2023 - ed euro 35.190,00 (inclusi oneri ed irap) per l'anno 2022.

BREVE SINTESI INTRODUTTIVA

Si deve osservare che il nuovo CCNL, in analogia con il precedente, ha istituito nuovi compensi incentivanti che sono però scarsamente supportati dalle relative risorse messe a disposizione oppure ha aumentato i massimali erogabili; ciò ha comportato un assetto critico delle relazioni sindacali stante il limite sui compensi accessori definito per legge che non consente operazioni di significativo rifinanziamento del fondo.

Altra criticità ha riguardato la contrattazione afferente i criteri per le Progressioni Economiche in virtù delle nuove norme previste dalla contrattazione nazionale con l'art.14.

PROGRESSIONI ECONOMICHE INTERNE ALLE AREE -differenziali economici-

Le Progressioni Economiche interne alle aree sono state previste nel limite massimo del 50% degli aventi titolo (limite massimo di legge) anche per il 2024 e per il 2025. Si osserva che il previgente accordo decentrato veniva siglato tra le parti sociali anche relativamente alle "progressioni orizzontali" con decorrenza 1/01/2023; tale accordo è stato fatto salvo dall'art.13, comma n.4 del CCNL sopra citato per cui si è dato corso alle procedure di "progressione economica orizzontale" dal 1/01/2023 applicando la previgente normativa e non quella novativa, relativa alle "progressione economica interna alle aree" - "differenziali economici", di cui al nuovo CCNL. La spesa necessaria risulta per il 2024 e per il 2025 sufficiente a garantire tale beneficio economico.

Si è dato corso ad un riassetto dei criteri prevedendo un sistema misto in cui, unitamente alla scheda di valutazione annuale in base al ciclo della performance, sono stati introdotti altri elementi previsti dal CCNL.

In sintesi: la valutazione annuale sarà determinata come segue:

- 50 punti - scheda valutazione ciclo performance - media triennale pregressa - valutazione performance
- 35 punti - 3,5 punti per ogni anno di servizio per un massimo di 10 anni - esperienza professionale
- 10 punti colloquio facoltativo per verifica esperienza maturata - esperienza professionale
- 5 punti formazione - altri titoli culturali

vengono riconosciuti n.3 punti di punteggio aggiuntivo ai dipendenti che non hanno ottenuto progressioni da oltre 6 anni

Il sistema di cui sopra, pur richiedendo una maturazione esperienziale significativa, tende a non generare distribuzione a pioggia solo per anzianità e consente ai più giovani e meritevoli di poter concorrere al suddetto beneficio economico dopo un congruo numero di anni di servizio.

Si ritiene, infatti, che l'esperienza maturata non sempre si identifichi con la mera anzianità di servizio. La norma è orientata a bilanciare tutte le diverse esigenze coeve al sistema premiante senza operare discriminazioni. Non è valutabile in termini di esperienza/anzianità il servizio prestato in diverso profilo come tassativamente previsto dal CCNL.

I criteri di accesso al suddetto beneficio sono rimasti gli stessi del precedente CCDI.

BUONO PASTO

Si è previsto il passaggio al "buono pasto elettronico" (a cui accede una tassazione più favorevole di quello cartaceo - si veda l'art.51, comma n.2, lett.c) del TUIR e il DM n.122/2017) con valore di 7 euro (limite riportato dall'art.35, comma n.7 del CCNL che richiama la disposizione di legge inderogabile prevista dall'art.5, comma n.7

del D.L.n.95/2012); la decorrenza è stata fissata al 1/07/2024 - tale disposizione è sottoposta a clausola condizionale circa il reperimento dei necessari fondi di bilancio (pari a circa 30.000,00 annuali euro presuntivi a regime e pertanto ad euro 15.000,00 per il 2024).

FONDI PER INCARICHI EQ

Dal 2025, al fine di consentire alla nuova amministrazione comunale che si insedierà di rivedere in modo significativo l'assetto degli incarichi EQ -ex APO-, è aumentato il fondo disponibile per detti incarichi per euro 40.000,00 oltre oneri ed irap - perdurando il limite al salario accessorio detta voce di spesa, pur non essendo riferibile al FRD, di fatto impatta su di esso come si desume dall'art.7, comma n.4 lett.u) del CCNL di riferimento; i suddetti fondi riducono i fondi a disposizione della contrattazione con particolare riguardo, ove occorra, alla performance individuale.

Il fondo destinato per l'indennità incarichi EQ è il seguente:

anno 2023 euro 197.600,00 (posizione e risultato)

anno 2024 euro 192.800,00 (posizione e risultato)

anno 2025 euro 242.000,00 (posizione e risultato)

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.

CRITERI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE:

Restano inalterati i suddetti criteri come da regolamentazione in vigore presso l'ente e presso il precedente CCDI nel rispetto delle modifiche apportate direttamente dal CCNL.

SPECIFICHE RESPONSABILITA':

Resta sostanzialmente immuto il quadro delle suddette indennità fermo restando alcune novità introdotte dall'art.84 del CCNL. L'eventuale indennità per i soggetti che seguono il PNNR è stata determinata in riferimento ai fondi del D.L.n.13/2023 (che possono superare il limite del salario accessorio e non attengono al FRD).

INCENTIVO DI PROGETTAZIONE E DISPOSIZIONI CORRELATE E CONNESSE:

Le parti hanno rinviato ai primi mesi del 2024 la definizione contrattuale del suddetto beneficio economico previsto dal D.Lgs.n.36/2023.

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Le parti hanno sottoscritto la seguente clausola contrattuale:

"La parte pubblica è disponibile a valutare il finanziamento per le relative progressioni tra le aree per euro 60.682,33 (0,55% del MS 2018) inclusi oneri ed irap annuli previo confronto tra le parti.

Nell'ambito dell'accordo di cui sopra potrà essere presa in considerazione anche l'applicazione dell'art.15 CCNL 16/11/2022."

REGOLARITA' ADEMPIMENTI CICLO PERFORMANCE

1.PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA PTPCT 2022-2024

(G.C. n. 120 del 28.04.2022 PTPCT 2022-2024 - Adozione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza)

2. REGOLARE PUBBLICAZIONE PREVISTA DALL'ART.10, COMMA 8 DEL D.LGS n.33/2013

3.ADOZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2023

(DELIBERAZIONE G.C. n. 197 del 04.05.2023 Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025)

4. RELAZIONE FINALE PERFORMANCE ANNO 2022

(DELIBERAZIONE G.C. n. 281 del 29.06.2023)

5. VERBALE OIV SUL PIAO ANNO 2023

(Verbale n.4 del 03/05/2023 Prot.0043612-03/05/2023)

6. VALIDAZIONE OIV RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2022

(Verbale n.6 del 26/6/2023 Prot.0065065-26/06/2023)

7. VERBALE OIV ATTESTAZIONE TRASPARENZA 2023

Attestazione OIV in materia di assolvimento agli obblighi di pubblicazione - PG 90940 del 14.09.2023 (differimento termini al 15.09.2023 come da Comunicato ANAC del 17.07.2023

Attestazione OIV in materia di assolvimento agli obblighi di pubblicazione - monitoraggio al 30.11.2023 PG 120334-07/12/2023

Si allega:

-pre-intesa CCDI 2023-2025 giuridica (comprensiva dell'accordo economico 2023)

-relazione tecnico-finanziaria 2023

IL DIRIGENTE
Dott.Pietro CELANI

Relazione tecnico-finanziaria anno 2023 preintesa del 20/12/2023 relativa all'accordo economico dell'anno 2023

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2023 (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 2023, è stato costituito, in via provvisoria con Determinazione del Dirigente n. 1700 del 06/07/2023 e in via definitiva con Determinazione n. 3294 del 19/12/2023 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 è quello destinato nell'anno 2017 di 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 2023 detto fondo delle Posizioni Organizzative/E.Q. è stato incrementato di €. 14.633,00 mediante utilizzo dell'art. 7 comma 4 lett. U, e di €. 5.058,14 con risorse facoltative non soggette ai limiti di finanza pubblica, autorizzate sulla base dell'art. 79 commi 3 e 5 del CCNL vigente, dalle Deliberazioni della Giunta Comunale determinando un fondo complessivo di €.169.291,14.

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 €.164.233,00.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- € 1.804.264,23

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

Articolo 79 c. 1 CCNL 16/11/2022 lett. a) € 1.686.226,02 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) importo non soggetto al limite (Incremento di Euro 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015 n.441 dipendenti)	€ 36.691,20
- art. 67 comma 2 lett b) differenziale progressioni importo non soggetto al limite	€ 36.924,49
- art. 67 comma 2 lett.c) RIA	€ 51.494,33
RIA cessati anni dal 2017 al 2021	€ 49.800,95
RIA cessati anno 2022	€ 1.693,38

- 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 PEO 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 limite	€ 24.688,20
--	-------------

TOTALE DELLE RISORSE FISSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.612.610,33
TOTALE DELLE RISORSE FISSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 191.653,90
TOTALE RISORSE FISSE	€ 1.804.264,23

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 - € 202.882,22

L'art. 79 comma 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, che alimentano il fondo per l'anno 2023 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) -Compensi per commissioni di concorso (voce non soggetta al limite)	Voci non valorizzate, che non influenzando le risorse da sottoporre a contrattazione saranno inserite quando il dato sarà definitivo.
--	---

(art. 79 comma 2 lett. d), CCNL 16/11/2022) risparmi derivanti dalla disciplina degli straordinari. Importo non soggetto al li mite Trattasi delle somme non spese per lavoro straordinario nell'anno 2022 (differenza tra il fondo lavoro straordinario di €. 145.426,00 - valore fisso- e la spesa effettivamente sostenuta a tale titolo di €. 91.993,24) tale voce incrementa la quantità di risorse poste nella disponibilità della generalità dei dipendenti ;	€.53.432,76
RIA cessati anno 2022 mensilità non erogate importo non soggetto al li mite (art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022)	€. 383,44
Economie anno precedente (voce non soggetta al limite) (art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022) determinazione n. 1045/2023 Settore I	€. 33.584,30
ART. 79 c. 5 UNA TANTUM Risorse ART. 79 c. 1 lett. b) anno 2021 importo non soggetto al li mite	€. 35.997,00
ART. 79 c. 5 UNA TANTUM Risorse ART. 79 c. 1 lett. b) anno 2022 importo non soggetto al li mite	€. 35.997,00
ART. 79 c.5 anno 2022 UNA TANTUM (0,22% montesalari 2018) Risorse ART. 79 c. 2 lett. c) importo non soggetto al li mite	€. 21.743,86
ART. 79 c. 3 anno 2023 (0,22% montesalari 2018) Risorse ART. 79 c. 2 lett. c) importo non soggetto al li mite	€. 21.743,86

TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI (al lordo delle decurtazioni):

TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€. 383,44
TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE *	€. 202.498,78
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 202.882,22

*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 €. 158.473,45

A carico del fondo dell'anno 2023 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.

- € 14.633,00 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.

- € 5.669,45-Riduzione effettuata per superamento del limite 2016 - art. 23 c. 2 D. Lgs 75/2017.

FRD 2023 -	RISORSE
Risorse Stabili	1.804.264,23
Risorse Variabili	202.882,22
Decurtazioni	- 158.473,45
TOTALE	1.848.673,00

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

Anche per l'anno 2023 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 2023 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 n. di dipendenti in ruolo al 31/12/2023 risulta superiore di n. 8,84 unità (normalizzate) rispetto alla data del 31/12/2018. La quota pro capite di incremento è stata determinata seguendo le indicazioni delle circolari citate ed è stata determinata in €. 3918,52. Complessivamente il limite di finanza è stato incrementato di €. 34.639,72.

Di conseguenza il trattamento accessorio complessivo per l'anno 2023 non può essere superiore al corrispondente importo determinato per l'anno 2016 che aggiornato ammonta ad €. 2.109.621,13 come di seguito indicato:

anno 2016

- personale dipendente non dirigente		€ 1.787.266,72
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 2023	€ 34.639,72	
	€ 1.787.266,72	
- personale dirigente		€ 275.452,00
- Segretario Comunale		€ 46.902,41
	TOTALE	€ 2.109.621,13

anno 2023

riepilogo delle risorse del trattamento accessorio soggette al limite :

- personale dipendente non dirigente	€ 1.787.266,72
--------------------------------------	----------------

fondo risorse decentrate (soggette al limite)	€. 1.454.520,32
fondo Posizioni Organizzative anno 2023	€. 164.233,00
tratt. accessorio art. 90 c.3 d. lgs 267/2000	€. 23.087,40
fondo lavoro straordinario	€. 145.426,00
	€. 1.787.266,72

in sede di costituzione del Fondo Risorse decentrate 2023 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). 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) (1.804.264,23-158.472,45)	1.645.790,78	Oltre contributi a carico Ente
Risorse variabili (totale della sezione II ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III) (202.882,22- 0,00)	202.882,22	Oltre contributi a carico Ente
FONDO RISORSE DECENTRATE - TOTALE MODULO I- DA CERTIFICARE Al netto delle quote destinate alle posizioni organizzative che non fanno più parte del fondo risorse decentrate, ma sono finanziate con separati e autonomi stanziamenti di bilancio.	1.848.673,00	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; 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)	210.532,16
Progressioni orizzontali storiche attribuite fino al 31/12/2022 (art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022)	907.498,93
Indennità personale educativo asili nido (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018)	22.135,68
Indennità personale scolastico (art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2023)	27.307,69
Indennità ex 8 ^a qualifica	387,36
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 -	1.318.361,82
Risorse stanziato senza specifica destinazione	29.708,54
TOTALE RISORSE MODULO II SEZ. I	1.348.070,36

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 stralcio del 29/09/2023 e Accordo economico 2023 -vengono regolate le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo contrattato
Progressioni orizzontali dal 01/01/2023 (art.68 comma 2 lett. j CCNL 21/5/2018)-Accordo stralcio del 29/09/2023	75.029,04
Accordo economico 2023 del 20/12/2023	
Indennità particolari responsabilità Art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022	33.900,00 Funzionari preposti 14.400,00 Altre spec. Responsabilità 19.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022	10.000,00
Indennità servizio esterno Art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022	12.000,00
Indennità di funzione Art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022	6.400,00
Performance organizzativa Art. 80 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 16/11/2022	40.000,00
Performance individuale	323.273,60

Art. 80 c. 2 lett. b) C.C.N.L. 16/11/2022 e maggiorazione art. 81	
Totale risorse regolate da accordo economico 2023 del 20/12/2023	425.573,60

Nell'anno 2023 sono state contrattate risorse per complessivi € 500.602,64

Per quanto concerne il **Fondo delle Posizioni Organizzative**, la somma destinata per l'anno 2023 al finanziamento delle indennità di posizione e risultato al lordo delle economie ente è di 169.291,14 di cui solo € 164.233,00 soggette al limite di finanza pubblica. Rispetto all'anno 2017 sono state destinate maggiori risorse per € 14.633,00.

Il fondo per l'indennità di risultato delle P.O./E.Q. è pari ad euro 34.156,14 di cui € 5.058,14 derivanti dall'art. 79 comma 3 del C.C.N.L. 16/11/2022 autorizzati dalla Giunta Comunale per gli anni 2022 e 2023.

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)	1.348.070,36
Totale destinazioni regolate dall'accordo stralcio	75.029,04
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale Modulo II sezione II)	425.573,60
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale Modulo II sezione III)	
TOTALE	1.848.673,00

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 di Euro 1.242.890,86 (**comprendono le progressioni effettuate nell'anno 2023 di € 75.029,04**) e che le somme non specificamente destinate di € 29.708,54 . sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, complessivamente costituite per un totale di Euro **1.645.790,78**.

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

Indennità di comparto	210.532,16
Progressioni orizzontali storiche	907.498,93
Indennità personale educativo asili nido	22.135,68

Indennità personale scolastico	27.307,69
Indennità ex 8^ qualifica	387,36
TOTALE	1.167.861,82
Progressioni economiche anno 2023 da accordo stralcio	75.029,04
TOTALE	1.242.890,86
Somme stanziare senza specifica destinazione	29.708,54
TOTALE COMPLESSIVO	1.272.599,40

Pertanto:

- il vincolo è ampiamente rispettato;
- le risorse residue di parte stabile ammontano ad euro **373.191,38** (1.645.790,78 – 1.272.599,40) le quali hanno finanziato gli istituti relativi al turno e alla reperibilità per un importo di €. 150.500,00. Rimangono ancora risorse fisse per €. 222.691,38.

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 orizzontali).

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 2022	Differenza 2023-2022
Risorse Storiche	1.561.116,00	1.561.116,00	0
*differenziali RIA inseriti per disposizione CCNL tra le risorse fisse	51.494,33	49.800,95	1.693,38
Incrementi contrattuali	191.653,90	129.199,83	62.454,07
*altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (sono stati inseriti nel 1° rigo)			
Totale risorse stabili	1.804.264,23	1.740.116,78	64.147,45
risorse variabili	202.882,22	122.025,44	80.856,78
Totale risorse variabili	202.882,22	122.025,44	80.856,78
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	14.633,00	49.007,70	-34.374,70

Decurtazione art.23c.2 D. Lgs.75/2017-Limite fondo	5.669,45	44.313,42.	-38.643,97
Totale decurtazioni	158.473,45	231.492,12	-73.018,67
Risorse stabili	1.804.264,23	1.740.116,78	64.147,45
Risorse variabili	202.882,22	122.025,44	80.856,78
Decurtazioni	158.473,45	231.492,12	73.018,67
TOTALE	1.848.673,00	1.630.650,10	218.022,90

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
	Fondo 2023	Fondo 2022	Differenza
destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa.	1.348.070,36	1.320.767,57	27.302,79
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
	Fondo 2023	Fondo 2022	
-destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	425.573,60	265.837,53	159.736,07
- destinazioni regolate dall'accordo stralcio	75.029,04	44.045,00	30.984,04
- destinazioni ancora da regolare	0	0	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	1.848.673,00	1.630.650,10	218.022,90

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 programmatica della gestione

Le risorse quantificate con l'atto di costituzione del fondo risorse decentrate sono state interamente stanziare nel bilancio di previsione 2023-2025 annualità 2023.

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 €. 1.242.890,86;
2. nei capitoli afferenti al trattamento accessorio per indennità e compensi relativi al turno, reperibilità ecc. per un importo complessivo di €. 150.500,00 (determinazioni n. 808/2023 e n. 3032/2023 del Sett. I);
3. nel capitolo 0110.11.126 per €. 29.708,54 non impegnati;

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 €. 425.573,60, sono finanziate da risorse stabili per € 222.691,38. e da risorse variabili per €. 202.882,22 e risultano accantonate tramite FPV nel Bilancio 2024-2026 annualità 2024 nel capitolo 0110.11.126 sono destinate al trattamento accessorio e premiante 2023, oggetto del presente CCI, in quanto esigibili nell'anno 2024 verranno liquidate in detto esercizio finanziario. Le somme del fondo regolate dall'accordo stralcio per €. 75.029,04 sono comprese nell'importo di cui al punto 1.

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 le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante, 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 2022	€. 1.788.568,06
(al netto delle decurtazioni) comprensivo delle poste relative a specifiche disposizioni di legge (1.630.650,10+157.917,96)	
IMPIEGHI EFFETTIVI :	€. 1.751.174,27
Somme non erogate	€. 37.393,79

Indennità comparto	€.	203.367,84
Progressioni	€.	951.671,00
Indennità Personale educativo asili nido	€.	20.165,04
Indennità personale scolastico	€.	26.619,22
Indennità ex VIII qualifica	€.	839,28
Indennità turno	€.	110.090,43
Indennità di reperibilità	€.	18.475,46
Specifiche responsabilità	€.	26.722,03
Performance Organizzativa e Individuale	€.	207.494,01
Indennità di funzione Polizia Locale	€.	6.400,00
Condizioni di lavoro	€.	7.264,00
Indennità servizio esterno	€.	14.148,00
Compensi ISTAT	€.	23.253,39
Incentivi Funzioni Tecniche	€.	60.231,57
Incentivi Progettazione	€.	29.581,50

Indennità Ordine Pubblico – Covid	€.	2.704,00
Compensi per commissioni di concorso	€.	42.147,50
IMPIEGHI EFFETTIVI	€.	1.751.174,27

Con riferimento all'anno 2022, 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 €37.393,79. L'importo di € 33.584,30 deriva da economie di risorse fisse accertate con determina n. 1045/2023 del Settore I e certificate da parte del collegio dei Revisori e sono state portate in aumento del fondo 2023, i restanti €3.809,49 invece non costituiscono somme da utilizzare nell'anno successivo;

Relativamente al fondo fisso dello straordinario di € 145.426,00, nell'anno 2022, la spesa erogata è stata di € 91.993,24 determinando un'economia di € 53.432,76 che è confluita nell'avanzo vincolato del rendiconto 2022 .

Per quanto concerne sia le somme del FRD derivanti da risorse stabili che lo straordinario non erogato con Determinazione n. 1045/2023 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 2023 . Con verbale n. 31 del 03/06/2023 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 2023 non disponibile alla contrattazione ammonta ad € 1.423.099,40 comprensivo delle somme destinate dall'accordo stralcio alle progressioni economiche per € 75.029,04 .

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

Capitoli ed impegni relativi al trattamento fisso e continuativo delle voci a carico del fondo risorse decentrate:			
0101.11.101	613	24.999,63	Gabinetto del Sindaco
0101.11.112	40	3.152,00	Gabinetto del Sindaco art. 90
0102.11.104	617	21.369,57	Segreteria Generale
0103.11.101	623	44.564,64	Servizi Finanziari
0103.11.105	624	39.338,29	Economato
0104.11.101	629	9.864,87	Servizio Tributi
0105.11.101	633	18.932,97	Servizio Patrimonio
0105.11.105	634	5.062,23	Demanio
0106.11.101	639	68.503,60	Ufficio Tecnico
0107.11.101	640	27.142,94	Servizio Anagrafe
0107.11.104	643	13.731,53	Servizio Stato Civile e Leva
0107.11.108	646	7.406,46	Servizio Elettorale
0108.11.101	653	28.707,73	S .I. C.
0110.11.102	656	57.915,60	Servizio Personale

0111.11.101	662	14.690,51	Controllo di Gestione
0111.11.105	664	2.839,64	Appalti e Contratti
0111.11.110	666	15.570,64	Servizio Avvocatura
0111.11.115	669	8.429,64	U.R.P.
0111.11.117	671	4.747,72	Politiche Comunitarie
0201.11.101	678	15.118,19	Giudice di Pace
0301.11.101	681	121.964,57	Polizia Locale
0301.11.105	685	13.939,94	Polizia Amministrativa
0401.11.101	688	116.185,89	Scuola materna Insegnanti-Bidelli
0401.11.105	691	12.280,58	Personale Amm. Istr. Prescolastica
0406.11.101	695	7.502,87	Refezione Scolastica
0406.11.105	697	50.693,47	Personale Amm. Servizi Ausiliari
0502.11.101	702	14.523,74	Biblioteca
0502.11.105	703	5.042,61	Museo e Pinacoteca
0502.11.108	706	28.081,53	Servizi Culturali
0601.11.101	710	2.684,65	Centri Sportivi
0701.11.101	714	5.968,71	Turismo
0801.11.101	719	33.167,48	Urbanistica
0802.11.101	722	39.038,33	Edilizia Pubblica e Locale Peep
0901.11.101	724	20.602,03	Difesa del Suolo
0902.11.101	727	9.672,07	Parchi e Giardini
0902.11.105	730	14.155,14	Territorio e Ambiente
1005.11.101	735	39.004,76	Mobilità Urbana
1005.11.105	736	7.120,42	Manutenzione Strade
1201.11.101	741	89.403,92	Asilo Nido
1201.11.105	744	36.284,34	Servizi Sociali - Infanzia e Minori
1202.11.101	747	4.397,72	Servizi Sociali - Disabilità
1203.11.101	750	29.024,71	Servizi Sociali - Anziani
1206.11.101	755	1.664,62	Servizi Sociali - Ufficio Casa
1207.11.101	759	39.244,48	Servizi Sociali-Altri Servizi Sociali
1209.11.101	765	15.235,94	Servizio cimiteriale
1307.11.101	767	16.069,36	Servizio Ecologia Urbana
1402.11.105	771	5.848,34	Commercio
1404.11.101	775	30355,20	S.U.A.P.

	TOTALE	1241245,82	
0802.11.130	830	854,00	SUAE – t..determinato
1201.11.130	312	791,04	Asilo Nido – t. determinato
	TOTALE	1.645,04	
TOTALE trattamento economico fisso e ricorrente a carico FRD			€. 1.242.890,86

Centro di costo	Impegno	Importo	Descrizione
0107.11.126	1598	1.500,00	Indennità ed altri compensi al personale del servizio stato civile e leva
0108.11.110	1599	8.000,00	Indennità ed altri compensi al personale del SIC
0301.11.120	1600	138.500,00	Indennità ed altri compensi al personale della polizia locale
1005.11.120	1601	500,00	Indennità ed altri compensi al personale addetto alla mobilità urbana
1005.11.125	1602	500,00	Indennità ed altri compensi al personale addetto alla manutenzione strade
1209.11.110	1603	1.500,00	Indennità ed altri compensi al personale addetto al servizio necroscopico e cimiteriale
Totale stanziamento		150.500,00	

0110.11.126	29.708,54	Fondo per il trattamento accessorio del personale
TOTALE STANZIAMENTI	€. 1.423.099,40	

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

Considerato che il fondo delle risorse decentrate anno 2023 risulta costituito in € 1.848.673,00, l'importo ancora da erogare, oggetto della contrattazione decentrata, risulta pari ad € 425.573,60 oltre oneri ed Irap. Tali somme oggetto della contrattazione risultano accantonate, così come già indicato, nella sezione I del presente modulo.

Relativamente alla relazione illustrativa e 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
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI -ART. 234 TUEL-
VERBALE N. 82 DEL 22.12.2023

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
DIPENDENTI ANNO 2023 (F.R.D.)

In data 22 dicembre 2023 veniva inviato dal Comune di Fano richiesta di parere in merito alla determina n. 3294 del 19/12/2023 e relativa alla costituzione fondo risorse decentrate dipendenti anno 2023 (F.R.D.) – ai fini del Dec. Lgs n. 165/2001 ed art. 79 C.C.N.L. 2019 - 2021 sottoscritto il 16/11/2022 - e specificatamente:

- 1)PRE INTESA ACCORDO ECONOMICO 2023
- 2)PRE INTESA CCI 2023 2025
- 3)RELAZIONE ILLUSTRATIVA 2023 – 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 | €. | 1.804.264,23 |
| 2)le risorse variabili ammontano ad | €. | 202.882,22 |
| 3)le decurtazioni si determinano in | €. | 154.804,00 |

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 €. 2.109.621,13.

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.

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” 2023 e cci 2023-2025 “parte giuridica” e 2023 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