

COMUNE DI SCARNAFIGI
PROV. DI CUNEO

DEFINITIVO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA ANNO 2024

In data 31 dicembre 2024 presso la residenza municipale del Comune di Scarnafigi ha avuto luogo l'incontro tra:

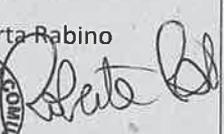
- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – Dott.ssa Roberta RABINO Segretario comunale, autorizzato alla sottoscrizione del presente accordo in esecuzione della deliberazione n.ro 108 del 31/12/2024

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP //	
OO.SS. Territoriale	UIL FPL //	Assente
OO.SS. Territoriale	CISL FP Maurizio Di Steffano	Presente
Per la R.S.U. Aziendale		
BOVO Roberto		

al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) parte economica 2024.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Roberta Rabino  	OO.SS. CISL – FP  OO.SS. CGIL – FP _____ OO.SS. UIL - FPL _____ R.S.U. Aziendale BOVO Roberto _____

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2024, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022;

RICHIAMATA l'ipotesi del CCDI 2024 sottoscritto in data 17.12.2024 e dato atto che in ordine alla stessa è stato acquisito il parere positivo del Revisore dei conti (n.ro 17 del 17.12.2024);

Le parti surriportate

DEFINISCONO E SOTTOSCRIVONO

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 il C.C.D.I. parte economica relativa all'anno 2024, come appresso trascritto.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI





Art. 1

Annualità 2024 e successivi

1. Alla stregua del CCDI parte normativa per il triennio 2023/2025 le parti si danno atto di aver scelto, ai sensi dell'articolo 8, primo comma, del C.C.N.L. del 16/11/2022, di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 80 del medesimo C.C.N.L., le disposizioni di questo Capo riguardano esclusivamente l'anno 2024, mentre per l'anno 2025 e successivi le relative materie verranno disciplinate con specifici Accordi annuali.

Art. 2

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2024 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
 1. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
 2. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
3. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3

Utilizzo del Fondo "Risorse decentrate" per l'anno 2024

[art. 80, C.C.N.L. 16/11/2022]

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 28.898,18, come risultante dalla costituzione del fondo per l'anno 2024, approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.ro 286 del 13.12.2024.

Le risorse di parte stabile vengono destinate così come segue:

Indennità di comparto quota carico fondo	3.076,72
differenziali ex categorie	9.793,97
Quota destinazione incarichi di EQ (art. 17, c.6 CCNL 2019/2021 derivante da incremento monte salari 2018)	339,35
TOTALE	12.870,69

2. Per la parte restante pari ad euro 16.027,45, le parti danno atto che:

euro 6.000 vengono destinati agli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. n. 50/2026;



euro 10.027,45 vengono destinata ai di cui ai seguenti articoli.

3. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali con esclusione degli incentivi per le funzioni tecniche o comunque quelle di cui al CCNL Funzioni Locali (ad es. ISTA) incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Articolo 4 **Specifiche responsabilità**

All'istituto delle specifiche responsabilità, come disciplinate dal CCIL relativo al triennio 2023/2025 sottoscritto in data 28.12.2023 per l'anno 2024 viene destinata la complessiva somma di euro 3413,60.

Articolo 5 **Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: assegnazione dei budget ai Responsabili dei Servizi**

1. Le risorse per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O. vengono utilizzate a consuntivo in base al Regolamento interno del Sistema della e sono legati da un lato alla collaborazione dei dipendenti alla performance dell'Ente nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi (P.I.A.O) previsto dalle vigenti norme di legge, e dall'altro ai comportamenti organizzativi di ognuno di essi. Pertanto, anche ai sensi dell'articolo 81, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022, le risorse di cui all'articolo precedente sono rese disponibili, a consuntivo, solo se, sulla base della Relazione annuale sulla performance, prevista dal relativo Regolamento, risulti pari o superiore al 60% la percentuale complessiva degli obiettivi della Sottosezione di programmazione "2b. Performance – Programmazione dettagliata degli obiettivi", del P.I.A.O. dell'intero Comune per l'anno di riferimento, che abbiano fatto registrare un grado di raggiungimento pieno (= 100%).

Per l'anno 2024 viene stanziato l'importo di euro 5844,50.

2. Le risorse così rese disponibili vengono prima di tutto ripartite proporzionalmente fra i Responsabili di servizio, le cui strutture abbiano a loro volta fatto registrare il raggiungimento pieno (= 100%) di almeno il 60% degli "obiettivi" ad esse assegnati dal P.I.A.O. per l'anno di riferimento. La ripartizione proporzionale delle risorse in questione viene effettuata in base al numero di unità personale di ruolo e non di ruolo (ivi compreso quello eventualmente in convenzione) assegnato a ciascun Responsabile di servizio nel corso dell'anno.

3. Il parametro viene proporzionalmente ridotto nel caso di personale a tempo parziale, oppure assunto a tempo determinato oppure assegnato alla struttura per periodi inferiori all'anno (espressi in semestri, con arrotondamento all'anno in caso di frazione di anno superiore a sei mesi). I valori dei parametri così calcolati vengono arrotondati all'unità superiore, senza decimali.

Articolo 6 **Compensi per l'impegno ed il merito individuale nel conseguimento degli obiettivi del P.I.A.O.: attribuzione e differenziazione del premio individuale** **Art. 81 CCNL 16/11/2022**

1. Ottenuto, alla stregua dell'articolo precedente, il budget iniziale a disposizione di ogni Responsabile di Servizio, la determinazione degli incentivi individuali spettanti nell'ambito del budget stesso viene effettuata a consuntivo secondo il seguente procedimento matematico:

Fase A): definizione del budget complessivo da destinare alla performance individuale (comportamenti organizzativi e collaborazione alla performance dell'ente nel raggiungimento degli obiettivi del P.I.A.O.) comprensivo di quello destinato alla maggiorazione del premio individuale.

Fase B) individuazione budget per la maggiorazione del premio individuale nella misura del 20%, ai fini del suo scorporo dall'importo di cui alla fase A) da calcolarsi come segue:

importo totale destinato alla performance individuale come individuata nella fase A) / n.ro dipendenti in servizio alla data del 31.12 dell'anno precedente, esclusi i dipendenti titolari di incarichi di EQ= importo medio pro-capite* 20% *2= budget destinato alla maggiore individuale del premio.

Fase C): budget complessivo da destinare alla performance di cui alla fase A) budget per la maggiorazione



MDF

del premio individuale ottenuto con la fase B)

Fase D): destinazione del budget complessivo da destinare alla performance individuale, dedotto l'importo da destinare alla maggiorazione del premio individuale alla retribuzione di tutti i dipendenti dell'ente inclusi nel budget ai sensi dei commi 2 e 3 del precedente articolo 11.

Nella determinazione del budget si terrà conto del numero dei dipendenti aventi titolo, riparametrato in base alla percentuale del part-time o comunque al tempo di utilizzo presso il Comune di Macra.

L'attribuzione della maggiorazione dei premi, di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. del 16/11/2022, avviene per una quota limitata di dipendenti pari a n.ro 2 unità valutata con punteggio di almeno 70 punti.

Nel caso di valutazione compresa fra i 90 e i 100 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 100%, nel caso di valutazione compresa fra gli 80 e gli 89 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito al 90%, mentre nel caso di valutazione compresa fra gli 70 e i 79 punti l'importo individuale destinato alla maggiorazione dei premi verrà attribuito all'80%,

In caso di pari merito all'ultima posizione utile per ottenere la maggiorazione, tutti gli ex aequo all'ultima posizione vengono esclusi: nel caso in cui, applicando quest'ultima regola, a causa dell'eccessivo livellamento della valutazione non rimanga alcun dipendente cui maggiorare il premio, non si procede alla liquidazione di alcuna maggiorazione e la relativa quota verrà riassegnata in aumento alle Risorse decentrate dell'intero Ente dell'anno successivo, ai sensi dell'articolo 80, primo comma, ultimo periodo, del C.C.N.L. del 16/11/2022

Art. 7

Personale di Polizia Locale:

Piano di attività annuale sicurezza urbana e stradale in occasione di manifestazioni e ricorrenze pubbliche.

Salvo eventuali diversi accordi successivi fra le parti, per la partecipazione richiesta al personale della Polizia Locale del Comune ai servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale in occasione delle manifestazioni e ricorrenze pubbliche, di carattere popolare, religioso, turistico e culturale che l'Amministrazione intende promuovere, anche in orari serali e/o festivi si prevede uno stanziamento pari ad euro 430,00.

Art. 8

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

2. Per l'anno 2024 viene assegnato l'importo di euro 30.875.

3. A ciascun titolare di incarichi di EQ viene attribuita la retribuzione di risultato non inferiore al 15%, ai sensi dell'art. 16, 4 comma, del C.C.N.L del 16/11/2022) e al massimo del 25%.

4. L'attribuzione della retribuzione di risultato è pari al 25% in caso di valutazioni superiori a 90 punti.

Art. 9

Progressione economica orizzontale all'interno delle aree, tramite "differenziali stipendiali"

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

Per l'anno 2024 non si prevede l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali mediante differenziali.

Art. 10

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022



Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ovvero i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge che si riferiscono agli incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023) sono disciplinate da appositi regolamenti e confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano le attività tecniche, nella seguente misura per l'anno 2024: euro 6.000 per incentivi funzioni tecniche e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Articolo 10

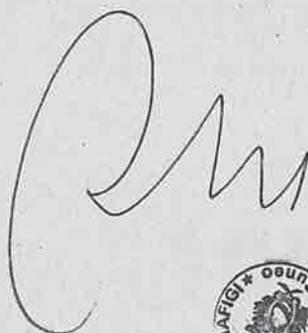
Rinvio

1. Le parti si riservano, ove si rendesse necessario, di disciplinare in successive sessioni di contrattazione decentrata, se del caso anche avviate appositamente, le materie, di cui all'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. del 16/11/2022 non espressamente considerate nel presente Contratto Collettivo Integrativo.

Articolo 11

Sottoscrizione

Il presente accordo definitivo verrà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.



Costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024
COMUNE DI SCARNAFIGI

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	14.856,50
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 a valere dal 2019: n.ro 8 unità	665,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	284,57
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) (risorse non soggette al limite) - n.ro 7 dipendenti	591,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	279,50
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (n.ro = dip. B3 e n.ro 1 D3 al 1/4/2023)	3.649,77
	TOTALE RISORSE STABILI	20327,64
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	14.856,50
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 2.092,38
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. b): Piani di razionalizzazione	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	6.000,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 (incremento 478,16 di cui euro al TPO art. 17, c. 8= 478,16/100*70,97= incremento EQ 2024 pari a 339,35)	478,16
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	8.570,54
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	2.092,38
	TOTALE FONDO 2023	28.898,18
	Di cui assoggettati a limite 2016	16.948,88





COMUNE DI SCARNAFIGI
Provincia di Cuneo
Corso Carlo Alberto, 1
12030 SCARNAFIGI (CN)
Tel. 0175.74101 Fax 0175.74619

SERVIZIO ECONOMICO - FINANZIARIO

Scarnafigi, addì 17/12/2024

Alla c.a. del Revisore dei Conti

Dott.ssa Lonetti Melissa

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
E RELAZIONE TECNICO-
FINANZIARIA DEL CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO ECONOMICO
(articolo 40, comma 3-sexies,
Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

ANNO 2024

Premesso che la Giunta Comunale ha formalizzato le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la destinazione delle risorse decentrate 2024 con deliberazione n.ro 3 del 16/01/2024 le scelte operate, anche alla luce delle direttive richiamate, si riassumono nell'allegata ipotesi di CCDI concordata il 17/12/2024.

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi		17/12/2024
Periodo temporale di vigenza		Parte economica Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica : Presidente: dr.ssa RABINO Roberta – Segretario Comunale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FPS CISL; Funzione Pubblica CGIL; UIL F.P.L. e C.S.A Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: RSU (FPS CISL) FPS CISL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Scarnafigi
Materie trattate dal contratto integrativo		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato? SI</p> <p>Sebbene l'amministrazione in quanto ente locale non sia obbligata, è stato adottato il Piano annuale della Performance con deliberazione della Giunta Comunale con deliberazione n.ro 11 del 30/01/2024 (sezione PIAO performance)</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.lgs. 33/2013? SI</p> <p>Gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nella "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza" contenuta nel PIAO. La sezioni eventi corruttivi e trasparenza è stata approvata con deliberazione della Giunta comunale n.ro 11 del 30/01/2024.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? SI con riguardo al comma 8.</p> <p>La pubblicazione, già prevista dal comma 6 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, oggi abrogato, non è stata effettuata non sussistendo fra l'altro l'obbligo per l'ente locale. Al contrario, la pubblicazione di cui al comma 8 del medesimo articolo è stata effettuata secondo le indicazioni previste dal nuovo D.lgs. 33/2013.</p>

		<p>La relazione della performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 ? SI</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha esaminato il Piano della Performance relativo all'anno 2024 e ha validato e pesato gli obiettivi di processo e strategici in esso contenuti</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

I.2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Decentrato Integrativo di riferimento prende atto della quantificazione complessiva delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Responsabile del Servizio amministrativo n.ro 281 del 9.12.2024 e delle direttive di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.ro 3 del 16.01.2024 e disciplina la parte economica dell'accordo relativa all'anno 2024 e i criteri di destinazione e ripartizione delle risorse decentrate limitatamente all'anno 2024. Le norme di riferimento sono quelle previste dai CCNL degli enti locali succedutesi nel tempo e da ultimo il CCNL Funzioni locali del 16.11.2023, del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche e del D.Lgs. 165/2001.

Nella determinazione del fondo è stato rispettato il limite di cui art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, che prevede il divieto di superare il trattamento accessorio complessivo dell'anno 2016.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non di competenza degli Enti Locali.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Nel Contratto Decentrato Integrativo di riferimento non si determinano effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi, come definiti nel Piano della Performance in coerenza con il Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 47 del 22/07/2011 nel rispetto delle disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nel Contratto integrativo 2024 NON si prevede l'attribuzione di progressioni economiche mediante differenziali

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

In base al vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere

2. valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
3. collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie)
4. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
5. misurazione dei risultati finali
6. valutazione della performance organizzativa e individuale
7. sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
8. rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli atti della programmazione, ivi inclusi quelli relativi alla valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

Il Piano della performance contenuto nel PIAO adottato con deliberazione n.ro 11 del 30/01/2024 si raccorda con gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune di Scarnafigi, quali il piano generale di sviluppo, il DUPS, il bilancio finanziario pluriennale, e il piano della performance.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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



Il Responsabile del Personale

Rabino dott.ssa Roberta

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria**Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione del Servizio Amministrativo n. ro 281 del 9.12.2024, per un totale complessivo di Euro 27.081,18 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	14.856,50
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 a valere dal 2019: n.ro 8 unità	665,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	284,57
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) (risorse non soggette al limite) - n.ro 7 dipendenti	591,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	279,50
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (n.ro = dip. B3 e n.ro 1 D3 al 1/4/2023)	3.649,77
	TOTALE RISORSE STABILI	20327,64
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>14.856,50</i>
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	

Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 2.092,38
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	6.000,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 (incremento 478,16 di cui euro al TPO art. 17, c. 8= $478,16/100*70,97$ = incremento EQ 2024 pari a 339,35)	478,16
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	8.570,54
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>2.092,38</i>
	TOTALE FONDO 2023	28.898,18
	Di cui assoggettati a limite 2016	16.948,88
	<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>	
	FONDO 2024 DA APPROVARE	28.898,18

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 20.327,64 (e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2023 il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018. Tale unico importo resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€ 14.856,50

All'importo unico consolidato si aggiungono le voci di cui al comma 1 lett. b), e d).

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano quindi a € 20.327,64

Si evidenzia che ai sensi dell'art. 79, comma 1bis del CCNL 2019/2021 1-bis. A seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 è confluito , senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse

già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 (ZERO) e tra D3 e D1 (n.ro 1 unità) pari a euro 3.649,77

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2024 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 8.570,54 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Incremento 0,22% monte salari 2018 (incremento 478,16 di cui euro al TPO art. 17, c. 8= $478,16/100*70,97$ = incremento EQ 2024 pari a 339,35)	€ 478,16
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€ 2.092,38
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€ //
Risorse da specifiche disposizioni di legge (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 6.000,00
TOTALE	€ 6.753,54

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel fondo unico consolidato relativo al 2017 si è tenuto conto del consolidamento del taglio operato per effetto dell'art. 9 comma 2bis del dl. 78/2010 nel quadriennio 2011-2014 per effetto del verificarsi di n.ro 1 cessazione dal servizio di un dipendente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I)	€ 20.327,64
Risorse variabili (totale della sezione II)	
Soggetto al tetto	€ 2.092,38
Non soggette al tetto	€ 6.478,16
TOTALE	€ 28.898,18

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	3.076,72
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	9.793,97
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Destinazione fondo PO incremento monte salari 2018 (quota pari al 70,97% ex art. 17, comma 6 CCNL 2019/2021)	339,35
Altro.....	
TOTALE	13.210,04

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Compensi specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 22.11.2022 e art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018)	5.844,50
Compenso per progetto performance individuale	430,00
Compensi performance individuale e collettiva e di mantenimento (art. 68, comma 2 e 3, CCNL 21.05.2018)	5.844,50
Risorse da specifiche disposizioni di legge (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	6.000,00
Incentivi funzioni tecniche	
TOTALE	16.027,45

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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	12.870,69

Integrativo (totale della sezione I)	
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	16.027,45
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,004
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	28.898,18

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*
Le risorse stabili ammontano a complessivi € 20.327,64. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto e progressioni orizzontali/differenziali) ammontano a € 12.870,69. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Gli incentivi economici saranno erogati nel rispetto dei CCNL vigenti e la parte di produttività legata al conseguimento degli obiettivi inseriti nel piano della performance sarà erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV. In particolare si precisa che gli incentivi legati alla performance collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Piano della Performance e del Sistema di valutazione delle performance nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali/differenziali)*

Non sono previste progressioni economiche nell'anno 2024.

- *Attestazione importo salario accessorio del personale titolare di posizione organizzativa*

Le risorse integrative destinate al finanziamento del salario accessorio del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione in servizio nell'anno 2024 non risultano comprese nel fondo per la contrattazione decentrata, ma debbano complessivamente osservare, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 67 del medesimo CCNL, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75 del 2017, A tal fine si precisa che le risorse destinate al fondo posizioni organizzative di risultato risultano contenute nel limite massimo della spesa sostenuta, a carico del bilancio, nell'anno 2016 (€ 41.437,50) e non incidono sul superamento del tetto di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del D.L.vo 75/2017, come di seguito quantificato:

Risorse destinate al fondo posizioni organizzative e risultato	30.875,00
---	------------------

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

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

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)

Si è tenuto conto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, che prevede il divieto di superare il trattamento accessorio complessivo dell'anno 2016.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile Servizio amministrativo n. 281 del 9.12.2024 nella missione 1- programma 10 - , cap. 1084, ad oggetto "TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO AL PERSONALE", gestione competenza, per l'importo di Euro 10.000,00; a norma del punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria tale obbligazione verrà imputata contabilmente all'esercizio del bilancio pluriennale in cui tale obbligazione scadrà e diventerà esigibile.

Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e 45 del D.Lgs. n. 36/2023, quantificati in euro 6.000,00, coerentemente con quanto sancito nella delibera n. 6/2018 della sezione delle Autonomie della Corte dei conti, fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per il singolo lavoro pubblico (quindi titolo 2° della spesa), servizio o fornitura (titolo 1° della spesa).

Il Responsabile del Servizio economico – finanziario



GARELLO Claudia

