



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino
COD. AVV. POST. 10094

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
all'ACCORDO DI PARTE ECONOMICA PER IL RIPARTO DELLE RISORSE ACCESSORIE
ANNO 2024 - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
TRIENNIO 2023-2025**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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	02/12/2024
Periodo temporale di vigenza	Valenza economica anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Nominata con Delibera G.C. 96 del 28/10/2024: Daniela SACCO Segretario Generale – PRESIDENTE; Giorgio VILLA Responsabile Area Economico Finanziaria, Tributi, Segreteria Generale e Personale Luca GERBINO Responsabile Area Affari Istituzionali, Legali, Contratti e servizi Socio Scolastici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <i>Cgil FP (COLONNA Ernesto)</i> <i>Uil Fpl (CUTAIA Maurizio)</i> <i>CISL FP (MASCOLO Roberto)</i> <i>R.S.U. interne:</i> <i>Oddone LECCIOLI</i> <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> <i>Cgil FP</i> <i>Cisl FP</i> <i>UIL FPL</i> <i>- R.S.U. interne:</i> <i>Oddone LECCIOLI</i>
Soggetti destinatari	Dipendenti Comune di Giaveno a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	accordo di parte economica per la DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 (CCDI 2023/2025) Utilizzo 2024 risorse decentrate per corresponsione progressioni economiche e differenziali stipendiali storiche, indennità di comparto, nuove progressioni economiche nelle aree, attribuzione premi correlati alla performances, misure e attribuzione anno 2024 compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, indennità di turno, indennità correlate alle condizioni lavoro, indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale, fondo per incentivazione del personale e risorse che per specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, Incentivi funzioni tecniche, incentivi recupero evasione e compensi per produttività.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI – VERBALE N. 12 DEL 13/11/2024: Il Collegio ha certificato la costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 VERBALE N. 13 DEL 12/12/2024: il Collegio ha espresso proprio parere in merito alla contrattazione decentrata per l'anno 2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi, come risulta dal PARERE redatto in data 12/12/2024 e che costituisce parte complementare al presente atto
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano delle Performance è stato inserito all'interno del P.I.A.O. 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 15/04/2024 e integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 14/11/2024. Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la validazione della Relazione con i verbali del 12/04/2024 e 13/11/2024
		Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato allegato al P.I.A.O. 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41/2024.
		In merito all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, l'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
Approvazione PIAO 2024-2026 (Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e s.m.e. i.) con Deliberazioni di G.C. nr. 41 e 112/2024		
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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 integrativo decentrato 2024:

- è stato stipulato in conformità dei criteri e modalità indicati dalla legge e dal nuovo CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, nonché, per la parte ancora in vigore nella presente annualità, del CCNL del 21 maggio 2018;
- ha valenza economica per l'anno 2024 mentre permane la valenza giuridica per il triennio 2023/2025 del contratto sottoscritto in data 12/12/2023;
- disciplina le materie oggetto della contrattazione integrativa, come disposto all'art. 7 comma 4 del CCNL Enti Locali 16/11/2022.

Per quanto riguarda la parte economica per l'anno 2024, il contratto disciplina:

- le destinazioni d'obbligo a valere sul Fondo Risorse Decentrate 2024 e precisamente:

- 1) Differenziali delle progressioni storiche acquisite in anni precedenti, comprensivo di adeguamento ai differenziali derivanti dal nuovo CCNL 16/11/2022, calcolati e imputati sulla scorta di quanto disposto nello specifico dall'art. 79 in merito all'anno 2024;
 - 2) l'assegnazione di nuovi differenziali stipendiali nell'anno 2024, riferita al 50% dei dipendenti aventi diritto (quantificata per Area) al 01/01/2024.
 - 3) L'indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettera b) e c) CCNL 22/01/2004)
 - 4) Indennità personale asilo nido;
 - 5) Indennità di turno;
 - 6) Indennità condizioni lavoro;
 - 7) Indennità servizio esterno personale polizia locale;
- Il finanziamento, con la disponibilità residua del fondo, di:
- 1) Indennità per particolari responsabilità;
 - 2) Compensi indagini ISTAT,
 - 3) Compensi per incentivi funzioni tecniche e incentivi recupero evasione;
 - 4) Produttività.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2024 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': RISORSE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- *descrizione: Importi destinati alle progressioni economiche di sviluppo all'interno della categoria*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 129.993,44, rispettivamente riferiti a: € 115.743,44 differenziali progressioni storiche acquisite in anni precedenti; € 14.250,00 importo presunto nuove attribuzioni anno 2024;*

- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 14 CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 4 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree CCDI 2024;*
- *criteri di attribuzione: definiti con specifico allegato sottoscritto in calce all'accordo (Allegato "C")*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:*
 - *la continuità nell'erogazione delle progressioni già in corso, trattandosi di un adempimento d'obbligo previsto da precisa disposizione contrattuale.*
 - *La remunerazione del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza.*

INDENNITA' DI COMPARTO

- *descrizione: importi destinati al finanziamento delle indennità di comparto*

- Importo massimo previsto nel fondo € 21.263,39
- Riferimento alla norma del CCNL: ai sensi dell'art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 3
- criteri di attribuzione: gli importi sono quelli previsti dalla tabella D del CCNL 22/01/2004
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: si tratta di un adempimento previsto da precisa disposizione contrattuale

Indennità o compenso per "L'ESERCIZIO DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' "

- descrizione: Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Importo massimo previsto nel fondo € 29.950,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 84 del CCNL 16/11/2022
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 8
- criteri di attribuzione: deliberazione G.C. di assegnazione importi alle singole Aree: individuazione formale – con provvedimento dei relativi Capi Area – dei Responsabili per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: con tale indennità si intende premiare il maggior impegno richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione d'incarico, sono stati incaricati di specifiche responsabilità di servizio o di funzioni, da distinguere dalla normale Responsabilità di procedimento ex. Art. 5 della legge n. 241 / 1990 e s.m. e i.

- ALTRE DESTINAZIONI:

Di seguito si riportano la destinazione delle quote residue del Fondo Risorse Decentrate, non riservate al finanziamento degli Istituti in precedenza descritti e fatte salve le risorse aggiuntive di cui al successivo paragrafo, che anche per l'anno 2024 devono essere utilizzate per il finanziamento degli Istituti aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità nel tempo, con priorità a:

"COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI SPECIFICHE FUNZIONI"

- descrizione: COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI SPECIFICHE FUNZIONI
- Importo massimo previsto nel fondo: Indennità personale educativo asili nido: € 1.921,26
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: Indennità personale educativo: Allegato B;
- criteri di attribuzione e obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: si tratta di compensi per l'esercizio di specifiche funzioni in base a importi e condizioni espressamente normati dai CCNL nel tempo vigenti.

"INDENNITA' DI TURNO"

- descrizione: INDENNITA' DI TURNO
- Importo massimo previsto nel fondo € 20.800,00
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: Allegato B
- criteri di attribuzione: .si tratta di una indennità erogata in base a importi e condizioni espressamente normati dai CCNL nel tempo vigenti e recepita anche dall'ultimo CCNL 16/11/2022 all'art. 30.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: erogazione dell'indennità per i servizi il cui orario è stato articolato in turni e precisamente Polizia Municipale e Residenza Assistenziale Flessibile.

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

- descrizione: importi destinati a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio valori
- Importo massimo previsto nel fondo € 6.710,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 84bis CCNL 16/11/2022 e art 70 bis del CCNL 21/05/2018
- Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 6 "Indennità condizioni lavoro"
- criteri di attribuzione:

-Rischio € 1,50 x giornata di effettiva esposizione. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;*
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;*
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;*
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*

-Maneggio valori, indennità agli agenti contabili commisurata in base agli importi annui maneggiati risultanti dai registri della gestione della cassa secondo le seguenti fasce:

<i>Fascia</i>	<i>Importo giornaliero</i>
<i>da € 1.0 a € 5.000,00</i>	<i>€ 1,00</i>
<i>da € 5.000,01 a € 25.000,00</i>	<i>€ 1,50</i>
<i>da € 25.000,01 a € 50.000,00</i>	<i>€ 2,00</i>
<i>oltre € 50.000,01</i>	<i>€ 3.00</i>

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: si tratta di una indennità prevista da precisa disposizione contrattuale*

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- descrizione: importi destinati al personale della polizia locale che svolge servizio esterno*
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.100,00*
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 100 CCNL 16/11/2022 (ex art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)*
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 7 "Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale"*
- criteri di attribuzione: indennità giornaliera di 1,00 € per il personale della Polizia Locale che svolge attività lavorativa esterna. Per servizio esterno di Polizia locale si intende lo svolgimento delle attività qui di seguito elencate:*
 - strade, servizi di pattuglia, manifestazioni, particolari emergenze (viabilità in termini continuativi, TSO, etc.);*
 - vigilanza sul territorio, servizi di rappresentanza;*
 - infortunistica;*
 - cantieri, ambientale;*
 - tributi, edilizia, urbanistica.*
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: si tratta di un adempimento previsto da precisa disposizione contrattuale*

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

- descrizione: incentivi per funzioni tecniche previste da specifiche disposizioni di legge*
- Importo massimo previsto nel fondo € 15.117,16*
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 20 CCNL 16/11/2022*
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 9 "Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge"*
- criteri di attribuzione: si tratta di indennità erogata sulla base del Regolamento vigente approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 152 del 29/11/2022*

COMPENSI INDAGINI ISTAT

- descrizione: Compensi indagini Istat "I cittadini e il tempo libero", "Famiglie e soggetti sociali" e "Censimento permanente della popolazione anno 2024"*
- Importo massimo previsto nel fondo € 5.831,44*
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 70ter CCNL 16/11/2022*
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 8*

- *criteri di attribuzione: ai sensi dell'Art. 70 ter del CCNL Enti Locali 21/05/2018, le somme corrisposte per remunerare le prestazioni connesse ad indagini statistiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro e finanziate da ISTAT ed altri Enti Pubblici autorizzati per legge, confluiscono nelle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate annuali*

INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE IMU E TARI

- *descrizione: Incentivi previsti per specifiche funzioni di legge*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 10.000,00*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 8*
- *criteri di attribuzione: si tratta di indennità erogata sulla base del Regolamento vigente approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 1 del 15/01/2024*

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

- *descrizione: Importi per la produttività individuale e collettiva*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 113.150,46 (si tratta dell'importo stimato in via residuale dopo l'erogazione delle altre indennità sopra descritte – eventuali differenze derivanti da risparmi o maggiori spese sui singoli istituti sopra descritti, troveranno compensazione nel saldo finale disponibile per la produttività 2023)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 80 comma 2*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 5 CCDI 2023/2025 e Allegato B;*
- *criteri di attribuzione: trattasi di risorse assegnate in funzione degli obiettivi assegnati a ciascuna area e ripartite con criteri volti a valutare l'effettiva partecipazione e grado di realizzazione di ciascuna unità*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dei servizi erogati dal Comune di Giaveno promuovendone effettivi e significativi miglioramenti qualitativi mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti C.C.D.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

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 e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti negli atti organizzativi e regolamentari dell'Ente e nell'accordo integrativo aziendale giuridico oggetto del presente esame, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, in ultimo con il D. Lgs. N. 74 del 25/05/2017.

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

f) Nell'accordo 2024 sono previste assegnazioni di nuove progressioni economiche orizzontali. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2024 è stabilito in 15 unità, pari al 50.00% del numero dei dipendenti potenzialmente aventi diritto in servizio presso l'Ente al 01/01/2024, e vengono divisi per ciascuna area, in coerenza con le risorse disponibili, come di seguito riportato:

Area operatori esperti: nr. 4 differenziali attribuibili nell'anno 2024;

Area Istruttori: nr. 7 differenziali attribuibili nell'anno 2024;

Area Funzionari E.Q.: nr. 4 differenziali attribuibili nell'anno 2024;

- g) 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

Si dà atto che il Comune di Giaveno ha adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance basato sull'assegnazione di obiettivi correlati alla programmazione e agli indirizzi dettati dall'Amministrazione Comunale: per l'anno 2024, il piano dettagliato degli obiettivi e piano delle performance allegato al P.I.A.O. 2024/2026 sono stati approvati con Delibera G.C. n. 41 del 15/04/2024.

L'effettivo raggiungimento degli stessi viene annualmente verificato con un sistema di schede di accertamento dei risultati organizzativi e individuali e l'erogazione dei compensi per la produttività al personale non titolare di incarichi di E.Q. è subordinata alla valutazione individuale della prestazione da parte dei Responsabili di Area. Relativamente ai titolari di incarichi di E.Q., la valutazione dei risultati raggiunti annualmente in funzione degli obiettivi assegnati viene operata dal Nucleo di Valutazione. Sulla base del punteggio ottenuto, il personale incaricato di E.Q. è inserito in una delle due fasce di merito previste dal sistema di valutazione.

Il sistema di valutazione adottato dal Comune è volto a impedire che l'erogazione dei compensi per la produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

In conclusione i risultati attesi, per tutte le categorie di personale, sono quelli previsti dal Piano delle Performance annualmente approvato dalla G.C. che traduce in obiettivi da raggiungere le linee programmatiche individuate dall'organo di governo dell'ente: per quanto riguarda l'anno oggetto dell'accordo integrativo, la sopracitata deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 15/04/2024 ha approvato il P.I.A.O. al cui interno è inserito il Piano dettagliato degli obiettivi e piano delle performance 2024/2026 ad integrazione della delibera di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – parte finanziaria.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 n.577 del 05/11/2024; il fondo 2024 è stato costituito ai sensi degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022, applicabili proprio a partire dall'annualità 2024. La costituzione del Fondo 2024 recepisce le direttive sulle risorse variabili per il personale dell'Ente formulate dalla Giunta con Deliberazione G.C. nr.101 del 04/11/2024 (indirizzi per la quantificazione della parte variabile del fondo).

Il totale del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 è di Euro 355.837,15, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 269.539,90
Risorse variabili	€ 86.297,25
TOTALE	€ 355.837,15

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 269.539,90 (euro 296.070,90 meno le decurtazioni consolidate di euro 26.531,00) e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2024, secondo la vigente disciplina contrattuale e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€ 248.489,00

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Retribuzioni individuali di anzianità – art. 67 comma 2 lettera C CCNL 2016/2018	€ 8.038,94
Incremento art. 67 comma 2 lettera A) – 83,20 Euro a dipendente al 31/12/2015	€ 6.332,00
Differenziali progressioni economiche orizzontali – art. 67 comma 2 lettera B CCNL 2016/2018	€ 3.332,00
<u>Risorse stabili escluse dal limite – CCNL 2019/2021 – art.79 c.1</u>	
Incres. Art.79 c.1 lett.B)- 84.50 € x dipendente al 31/12/2018- 72 unità	€ 6.084,00
Differenziali P.E.O. – art.79 c.1 lettera D)	€ 4.247,75
Incres.art.79 c.1bis – differenziali D3 e B3- dall'01/04/2023	€ 17.361,52
TOTALE RISORSE STABILI	€ 296.070,90
Decurtazione consolidata – seconda parte art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 (per gli anni 2011/2014)	- € 26.531,00
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZABILI	€ 269.539,90

Sezione II - Risorse variabili

L'art. 79 comma 2 del nuovo CCNL prevede che il Fondo continua ad essere alimentabile anche con importi variabili di anno in anno.

Con la deliberazione di Giunta comunale n.101 del 04/11/2024, recante linee di indirizzo in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2024 è stato deliberato di stanziare le seguenti risorse variabili, per un totale di € 86.297,25:

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018

Descrizione	Importo
Frazione di RIA anno precedente – Art. 67 comma 3 – lettera d) CCNL 2016/2018	€ 713,44
1,2% del monte salari dell'anno 1997 – Art. 67 – comma 3 – lettera h) CCNL 2016/2018	€ 20.228,00
Scelte org.ve gestionali di politica retributiva – art.79 c.2 lett. C)	€ 27.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 47.941,44

Risorse variabili non soggette al limite - CCNL 2016/2018

Descrizione	Importo
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS 50/2016 (DAL 2018)	€ 15.117,16
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) – ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	€ 10.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	€ 5.831,44
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO COMPETENZA 2022- ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	€ 3.940,65
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE – ART.79 C.2 LETT. D)	€ 3.466,56
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	€ 38.355,81
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 86.297,25

TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI:

€ 355.837,15

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sul Fondo come sopra determinato, a valere sulle risorse stabili, è stata effettuata una decurtazione di € 26.531,00 per il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Per quanto riguarda la verifica del rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, si conferma che il fondo per le risorse decentrate dell'anno non supera il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016 e, pertanto, il vincolo è rispettato senza la necessità di procedere ad eventuali riduzioni.

Si precisa inoltre che:

- l'Ufficio Personale dell'Ente ha svolto la verifica ai sensi dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 circa l'adeguamento, per l'anno 2024, della del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017;
- l'esito della verifica del punto precedente ha confermato l'importo del limite ex art. 23, senza possibilità di adeguamento per l'anno 2024.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 269.539,90
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 86.297,25
TOTALE	€ 355.837,15

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

Ai sensi vigente CCNL 2019-2021, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (aggiornate con CCNL 16/11/22)	€ 115.743,44
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettera b) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 21.263,39
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 1.921,26
TOTALE	€ 138.928,09

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) € 355.837,15
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) € 138.928,09
TOTALE DISPONIBILE CONTRATT.NE INT.VA	€ 216.909,06

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Differenziali economici (importo presunto anno 2024)	€ 14.250,00
Indennità di turno	€ 20.800,00
Indennità condizioni lavoro	€ 6.710,00
Indennità servizio esterno personale polizia locale	€ 1.100,00
Indennità per particolari responsabilità	€ 29.950,00
Compensi indagine ISTAT(importo presunto anno 2024)	€ 5.831,44
Incentivi funzioni tecniche	€ 15.117,16
Incentivi recupero evasione – Qualificazione incentivi per anno 2024 (compensi)	€ 10.000,00
Produttività	€ 113.150,46
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	€ 216.909,06

Sezione V - 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

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 per un totale di Euro 138.928,09 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 269.539,90.

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

Conformemente alla normativa vigente e ai CCNL il sistema di Valutazione della Performance. Gli strumenti di premialità dell'accordo integrativo sono coerenti con il sistema adottato

Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta che, conformemente alla normativa vigente e ai CCNL la metodologia di valutazione della performance è stata adeguata alle prescrizioni dell'art. 9 comma 1 del D.Lgs. 150/2009, relative alla prevalenza della performance organizzativa (pari al 60%) su quella individuale (pari al 40%).

Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano dettagliato degli obiettivi e piano delle performance 2024/2026 allegato al P.I.A.O. 2024/2026, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.

Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance e PEG.

In esecuzione art. 81 CCNL 16 novembre 2022) al 10 % dei dipendenti in servizio – con arrotondamento all'unità di personale – che hanno ottenuto valutazioni di performance rientranti nella fascia di eccellenza, sulla base di valutazioni di performance individuale ottenute con le apposite

schede di valutazione, è attribuita una maggiorazione del 30% del premio teorico pro-capite per la performance individuale.

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

Si attesta specificamente la coerenza delle progressioni economiche orizzontali effettuate con il principio di selettività previsto per le stesse. Nello specifico, in relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, si rimanda alla voce del contratto integrativo "Allegato C" la lettura dei criteri e delle modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'annualità 2024.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2024	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€ .296.070,90	€ 248.489,00	€ 47.581,90
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	- € 26.531,00	- € 26.531,00	/
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	€ 269.539,90	€ 221.958,00	€ 47.581,90
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€ 86.297,25	€ 35.550,00	€ 50.747,25
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	/	/	/
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€ 86.297,25	€ 35.550,00	€ 50.747,25
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	0	
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	0	
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	0	//	
Altre decurtazioni fondo (specificare)	0	0	
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	0	0	
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 269.539,90	€ 221.958,00	€ 47.581,90
Risorse variabili	€ 86.297,25	€ 35.550,00	€ 50.747,25
Decurtazioni	//	//	//
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 355.837,15	€ 257.508,00	€ 98.329,15
VERIFICA DEL LIMITE F.R.D. – ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
	Fondo anno 2024	Fondo anno 2016 (limite)	
Totale F.R.D.	€ 355.837,15	€ 257.508,00	
Voci escluse dal Fondo per la verifica del limite (*)	- € 75.713,08	//	
Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O. imputate a bilancio	€ 129.874,90	€ 158.226,00	
0.22% monte salari 2018 quota PO art.79 c.3 e 5 CCNL 2019-2021	- € 1.124,90		
Segretario Generale (quota retribuz. Posizione, risultato, maggiorazione posizione e “galleggiamento”	€ 34.878,19	€ 43.694,99	
Assegno ad personam dipendenti incaricati ex artt.90 e 110 TUEL	€ 1.250,00		
Fondo lavoro straordinario (e altre voci)	€ 38.487,00	€ 38.487,00	
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 483.489,26	€ 497.915,99	LIMITE RISPETTATO

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2024	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 138.928,09	€ 111.385,00	€ 27.543,09
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 216.909,06	€ 146.123,00	€ 70.786,06
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 138.928,09	€ 111.385,00	€ 27.543,09
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 216.909,06	€ 146.123,00	€ 70.786,06
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 355.837,15	€ 257.508,00	€ 98.329,15

Modulo IV - 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.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa relativi al salario accessorio (Fondo Risorse Decentrate e Fondo Lavoro Straordinario):

- 780/1018/501 denominato FONDO RISORSE DECENTRATE (Oneri Diretti)

- 780/1018/502 denominato FONDO RISORSE DECENTRATE E STRAORDINARIO

(gli impegni su tali voci di spesa sono stati iscritti al netto delle risorse già stanziare sui capitoli relativi alle competenze fisse e continuative spettanti al personale – es. per ratei indennità di comparto, P.E.O., etc.).

- 840/1018/503 denominato FONDO RISORSE DECENTRATE E STRAORDINARIO (ONERE PER IRAP)

- 780/1018/505 denominato FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ONERI DIRETTI)

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)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2023 (anno precedente a quello di valenza economica del presente accordo integrativo) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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 finanziario n. 577 del 05/11/2024, nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2024 per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenendo conto dei principi contabili previsti dal D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557 o 562, L. 296/2006 e s.m.i.).

Giaveno, lì 09/12/2024

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA, TRIBUTI

SEGRETERIA GENERALE E PERSONALE

(VILLA Giorgio)

