



COMUNE DI NOCETO

PROVINCIA DI PARMA

P.le Adami, 1 - 43015 Noceto (PR) - Tel. 0521 622011 Fax 0521 622100
www.comune.noceto.pr.it - C.F.-P.IVA 00166930347



AL REVISORE DEI CONTI

Dott. Pietro Foschi

Tramite pec

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
DESTINATE A I DIPENDENTI ANNO 2024
SINTESI PARTE NORMATIVA
E
PARTE ECONOMICA ANNO 2024
(art. 40 comma 3 sexies D.Lgs 165/2001)**

La presente relazione:

- illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare R.G.S. n. 25 del 19.07.2012;
- illustra l' articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale;
- indica inoltre le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, i risultati attesi in relazione agli utilizzi delle risorse e all'erogazione delle risorse premiali;
- contiene infine altre informazioni ritenute utili

Il testo contrattuale in sede decentrata ha recepito le disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 siglato in data 16/11/2022 ed ha puntualmente disciplinato l'architettura di numerosi istituti, sostituendo quelli in vigore con altri di nuova istituzione, dando atto che Le parti hanno concordato di dare decorrenza 1/1/2024 alla applicazione della disciplina dei criteri di erogazione dei vari istituti contenuti nel presente CCDI, ad eccezione dell'istituto delle progressioni orizzontali – art 14 CCNL-2022 - che ha decorrenza secondo le disposizioni contrattuali, dal 1/1/2023

La delegazione trattante di parte datoriale – formalmente costituita con delibera di Giunta Comunale 219 del 29/12/2022 esecutiva, poi modificata con atto 171 del 30/11/2023 esecutiva - e le parti sindacali – OOSS e RSU – si sono quindi riunite nel corso del 2023 per dare inizio alle trattative **per l'annualità di competenza 2024**

L'autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo normativo 2023/2025 e dell'accordo economico 2023 è stata disposta con atto di Giunta Comunale 175 del 7/12/2023, la sottoscrizione definitiva fra le parti è avvenuta in data 12/12/2023.

Nel corso dell'anno 2024, al fine di superare alcune criticità emerse solo in sede applicativa del CCDI 2023/2025 l'Amministrazione ha ritenuto di fornire indirizzi alla delegazione di parte pubblica per modificare l'allegato B) del CCDI 2023/2025 "Disciplina delle indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL-2022 e art 12 CCDI) e Indennità di Funzione (art 97 CCNL 2022 e art 17 CCDI)

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali sintesi del contenuto del contratto CCDI e autodichiarazione relative agli adempimenti per legge. Di seguito viene ripercorso il vigente CCDI 2019/2021 e vengono evidenziate in maniera puntuale gli addendum che ne hanno modificato alcuni articoli

Data di sottoscrizione accordo economico risorse decentrate anno 2024 e addendum modificativo accordo normativo 2023/2025	14/11/2024
Data di sottoscrizione CCDI 2023/2025 parte normativa originario e principale	Sottoscrizione definitiva in data 12/12/2023
Periodo temporale di vigenza CCDI	Triennio 2023/2025
Composizione delegazione trattante	Parte pubblica: Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane Cultura Istruzione Presidente Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio – Componente Organizzazioni sindacali: CISL (Marco Aliani) CGIL (Gianluca Mezzadri) UIL – Barbara Lori RSU di Ente
Soggetti destinatari	Dipendenti Comune Noceto
Materie	Contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 / Accordo economico 2024
Intervento organo di Controllo Revisore Contabile	Parere
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Il Piano degli Obiettivi ai sensi dell'art 169 del D.Lgs 267/2000, è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 15/4/2024 e successive modificazioni
Piano triennale Trasparenza ed integrità	E' stato approvato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D.lgs 33/2013 con atto di Giunta Comunale 55 del 15/4/2024, qpprovativo del PIAO , richiamato l'art 6 del DL 80/2021, Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza Il Comune di Noceto ha provveduto a pubblicare sul proprio sito internet numerosa documentazione ai fini della trasparenza e sta costantemente integrando tale documentazione
Relazione sulla Performance anno 2023	La Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati per l'anno 2023 è stata approvata con deliberazione GC. 164 del 21/11/2024 e validata dal Nucleo di Valutazione prot 19806 del 28/11/2024

Modulo 2

A) Illustrazione dell'articolato del Contratto (attestazione della compatibilità dei vincoli derivanti da norme di legge e contratto nazionale)

La costituzione delle risorse decentrate, risultante dalla preintesa siglata fra le parti datoriale e sindacale in data 14/11/2024 è avvenuta come segue:

- Determina della responsabile Servizio Risorse Umane Cultura e Istruzione n. 42 del 27/2/2024 con la quale è stata costituita in via provvisoria la parte stabile per il personale dipendente
- Delibera di Giunta Comunale 161 del 7/11/2024 con la quale è stata approvato l'inserimento delle risorse variabili e facoltative del fondo personale dipendente e forniti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa
-

Parte economica accordo 2024

Il fondo viene costituito sulla base degli indirizzi di Giunta Comunale definiti con deliberazione 161 del 7/11/2024, richiamata al punto che precede.

L'ipotesi di accordo economico 2024 e di modifica della parte normativa del CCDI 2023/2025 relativamente all'allegato B) "Disciplina indennità per specifiche responsabilità e Indennità di funzione viene siglata dalle parti in data 14/11/2024

Parti firmatarie:

Parte pubblica:

Presidente - Simona Sansuini Responsabile Gestione Risorse Umane

Componente - Gianluca Ancorati Responsabile Servizio Bilancio e Tributi

Organizzazioni sindacali:

CISL Marco Aliani

CGIL Gianluca Mezzadri

UIL Barbara Lori

La RSU di Ente

L'ammontare complessivo del fondo ammonta ad **Euro 275.154,94** ed include:

_ gli incentivi di progettazione di cui all' art 113 del DLgs 50/2016 e ai sensi dell'art 45 del DLgs 36/2023 **inseriti in via presunta per 20.000 Euro**, dato atto è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale 190 del 12/11/2020 il regolamento per la ripartizione degli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e che è stato approvato con delibera di Giunta Comunale 169 del 28/11/2024 il regolamento pr l'erogazione degli incentivi di cui all'art 45 del DLgs 36/2023. Si precisa che dal 2018 tali incentivi non sono soggetti a vincolo art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 richiamata la delibera Sezioni Riunite Corte dei Conti 6/2018

_ gli incentivi per il recupero della evasione tributaria art 1 comma 91 Legge 145/2018 calcolato sui proventi incassati nell'anno 2023 e risultanti dal relativo ultimo rendiconto approvato

Il fondo è stato costituito rispettando il limite del contenimento del fondo incentivante entro l'importo dell'anno 2016, così come stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017 che ha abrogato Il comma 236 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e dispone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L'ammontare complessivo delle risorse soggette a limite ammontano per il 2024 complessivamente ad Euro 338.414,29, composte da Euro 206.837,19 (personale dipendente) ad Euro 100.717,10 (personale incaricato di EQ) e ad Euro 8.000 (posizione del titolare della segreteria generale Comune di Noceto capofila conteggiato per intero al netto dei rimborsi da parte degli Enti convenzionati e conteggiato come "sedia vuota" anche nel 2024, in quanto nel 2024 la sede della segreteria generale risulta tuttora vacante), ad Euro 22.860,00 (lavoro straordinario del personale dipendente) **non supera complessivamente il totale del fondo 2016 per le medesime categorie di lavoratori**, quantificato in

Euro 347.497,19. **Nel fondo 2016 è incluso** l'incremento pari ad Euro 2.541,22 – monte salari dell'anno 2001, dando atto che nel Comune di Noceto non esiste la dirigenza e dato atto che tali risorse non sono state utilizzate per incarichi di alta professionalità, richiamato l'art 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018.

Come indicato dalle sezioni Corte dei Conti Toscana– del. 277/2019) Regione Puglia (del. 27/2019) e la Circ RAGIONERIA Stato 16/2020 viene ammessa la quantificazione complessiva dei fondi al fine del rispetto del limite di cui all'art 23 comma 2 Dlgs 75/2017

Le voci relative all'ammontare della retribuzione e risultato degli incaricati di EQ sono considerate rispetto alle pesature formalmente attribuite ai Servizi secondo il vigente sistema di graduazione.

E' stata inoltre effettuata **la verifica ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.lg. 34/2019**, convertito nella Legge 58/2019, il quale dispone che a decorrere dall'anno 2020, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, sia 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.

Si precisa che il D.M. 17 marzo 2020 attuativo del sopra citato art. 33 e la successiva circolare esplicativa del 13 maggio 2020 hanno chiarito che il meccanismo opera solo verso l'alto, mentre è fatto salvo il limite iniziale riferito all'anno 2016, se il personale decresce;

Tale verifica è stata effettuata secondo il parere della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) che con propria nota prot.179877/2020, ha chiarito le modalità di computo dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, stabilendo che al fine di determinare il numero dei dipendenti del corrente anno venga usato il "metodo" dei cedolini paga esprimendone il "valore" con 12 cedolini per ciascun dipendente a tempo pieno in servizio per l'intero esercizio, e riproporzionando il tutto per assunzioni o cessazioni in corso d'anno, nonché in caso di part-time;

Da tale verifica è emersa la impossibilità di aumentare il fondo in quanto la consistenza del personale in servizio al 31/12/2018 supera quella del personale presumibilmente in servizio al 31/12/2024.

Il fondo è stato costituito e determinato ai sensi dell'art 79 del CCNL-2022 e si richiama per completezza anche il : CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 1: *A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi*

La tabella sottostante riassume le diverse voci di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2024 destinate ai dipendenti , in base al disposto di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e per le disposizioni vigenti in quanto non disapplicate, all'art 67 del CCNL 21/5/2018 divise fra risorse stabili e variabili, evidenziando la decurtazione permanente cui all'art. 1, comma 456, della L. 147/2013 (Legge di stabilità 2014) che aveva espressamente imposto la decurtazione del fondo 2015 di un importo pari alle riduzioni operate sui fondi 2011/2014 per effetto del citato art. 9, comma 2-bis (si richiama anche la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 20/2015 che ha recato interpretazioni sull'applicazione concreta della norma). **Ammontare delle decurtazioni : Euro 14.495,41 (parte stabile) + Euro 3.974,41 (parte variabile)= Euro 18.469,82 – decurtazione totale**

PARTE STABILE	€
Unico importo consolidato art 67 comma 1 CCNL 21/5/2018	188.218,42
RIA personale cessato entro anno 2022 – art 79 comma 1 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art 67 co 2 lett c) CCNL 21/5/2018	10.200,60
Incremento art 79 comma 1 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art 67 comma 2 lett a) CCNL 21/5/2018 pari ad EURO 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015 – NON SOGG AL LIMTE ART 23 C 2 DLGS 75/2017	5.408,00
Incremento a regime PEO art 79 comma 1 lett a) CCNL 16/11/2022 ex art 67 comma 2 lett b) CCNL 21/5/2018 (delib Sez.Autonomie 19/2018) NON SOGG AL LIMTE ART 23 C 2 DLGS 75/2017	2.717,95
Incremento art 79 comma 1 lett b) CCNL 16/11/2022 pari ad Euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 NON SOGG AL LIMTE ART 23 C 2 DLGS 75/2017	4.901,00
Differenziali a regime per categorie PEO al 1/1/2021 ex art 79 comma 1 lett d) CCNL NON SOGG AL LIMTE ART 23 C 2 DLGS 75/2017	3.131,00
Differenziali fra accesso B1/B3 e D1/D3 per inquadramento nuove Aree dal 1/4/2023 ex art 79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022 quota a regime anno 2024 NON SOGG AL LIMTE ART 23 C 2 DLGS 75/2017	24.358,19
Decurtazione permanente all'art. 1, comma 456, della L. 147/2013	- 18.469,82
A) TOTALE FONDO PARTE STABILE	220.465,34
Di cui	
Totale risorse soggette al limite di cui all'art 23 comma 2 Dlgs 75/2017	179.949,20
Totale risorse NON soggette al limite di cui all'art 23 co 2 Dlgs 75/2017	40.516,14
PARTE VARIABILE	
CCNL -2022 art.79 comma 2 lett a) : Il fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art 45 Dlgs 36/2023) e progettazione ex art 79 comma 2 lett a) CCNL 16/11/2022 e ex art 67 comma 3 lett a) CCNL 21/5/2018	20.000,00
Incentivi recupero evasione tributaria L. 145/2018 art 1 c. 91 ex art 79 comma 2 lett a) CCNL 16/11/2022 Eex art 67 comma 3 lett a) CCNL 21/5/2018 -	5.332,00
lett. c) risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondi sulla base di scelte gestionali, organizzative e di politica retributiva degli Enti ex art 79 comma 2 lett c) CCNL 16/11/2022 ex art. 67 comma 5 lett b) CCNL 21/5/2018	26.887,99
Lett.a) (risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL-2018) importo una tantum corrispondente alle frazioni di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tale fine oltre ai ratei di 13ma mensilità le frazioni mese superiori a 15 gg, l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione	0
CCNL-2022 Art. 79 comma 3 – 0,22% montesalari 2018 – quota dipendenti non EQ – destinato a incentivare attività di protezione civile (una tantum)	2.469,61
CCNL-2022 Art. 79 comma 2 lett d) Economie lavoro straordinario anno 2022	0
B) TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	54.689,60
Totale risorse soggette al limite di cui all'art 23 comma 2 Dlgs 75/2017	26.887,99
Totale risorse NON soggette al limite di cui all'art 23 co 2 Dlgs 75/2017	27.801,61
TOTALE RISORSSTABILI E VARIABILI	275.154,94

Va evidenziato che la costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2024 è rispettosa dei principi di cui all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 456 della L. 27 dicembre 2013, n. 147, in quanto è stata applicata la decurtazione permanente di importo pari alla decurtazione operata nell'anno 2015.

La costituzione del fondo del salario accessorio dell'anno 2024 è inoltre rispettosa del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 in quanto: - il fondo del personale dipendente dell'anno 2024, quello del personale incaricato di elevata qualificazione ex posizione organizzativa dell'anno 2024, nonché il fondo del personale dirigente e del Segretario Generale rispettano complessivamente il vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 come evidenziato nelle premesse che precedono.

. Si ricorda che il fondo dello straordinario – pari ad Euro 22.860,00 - non ha subito modifiche dal 1999; - tale quantificazione complessiva dei fondi per il trattamento economico accessorio rispetta pertanto quanto stabilito dalla Corte dei conti nella delibera delle Sezione autonomie n. 17/2019, dalla Corte dei conti Sezione controllo Regione Toscana n. 277/2019, dalla Corte dei conti Sezione controllo per la regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 10 giugno 2022;

La destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale si caratterizza, per i seguenti aspetti:

a) destinazione delle risorse decentrate stabili al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo quali: indennità di comparto, indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000, indennità aggiuntiva educatori-insegnanti, somme per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale ai sensi dell'art. 79 comma 1-bis del CCNL 16/11/2022, progressioni economiche all'interno delle aree, indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), indennità di reperibilità, indennità condizioni di lavoro di cui agli artt. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e 84-bis del CCNL 16/11/2022 e riferite ad attività comportanti disagio, rischio, maneggio valori, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2 del CCNL 21/5/2018 in precedenza disciplinate dall'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinate dall'art. 70- quinques comma 1 del CCNL 21/5/2018).

Inoltre con le risorse decentrate stabili vengono finanziati i diversi istituti specifici del personale del Servizio Polizia Locale e precisamente: indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 56-quinques del CCNL 21/5/2018), indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 (in precedenza disciplinata dall'art. 56-sexies CCNL 21/5/2018)

b) destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità ed occasionalità, in modo coerente a quanto prevede il contratto collettivo nazionale di lavoro quali: incentivi collegati alla performance organizzativa e individuale c.d. incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente comprensivi anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL 16/11/2022, incentivo collegato alle performance

c) inserimento degli incentivi riferiti al recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, all'incentivo per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e ex art 45 Dlgs 36/2023

d) previsione di una somma da destinare all'incentivazione del personale impegnato nel conseguimento di obiettivi su progetti di sviluppo , in relazione alla normativa in essere, alla rilevanza dei progetti in base al programma di mandato, agli obiettivi operativi o gestionali o all'attività ordinaria, all'impatto che i progetti hanno sull'organizzazione, sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'ente, ai sensi dell'articolo 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022 ex art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018 già art. 15 – comma 5 – del CCNL 1° aprile 1999, a seguito

della verifica dei risultati di mantenimento/miglioramento e potenziamento dei servizi effettivamente conseguiti e all'esito dell'obiettivo di produttività indicato nel piano della Performance..

In particolare con il richiamato atto G.C. 161 del 7/11/2024 esecutivo, sono stati forniti indirizzi in merito alla costituzione del fondo incentivante e all'attivazione di progetti di performance destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di sviluppo - per la maggior parte - e di mantenimento – per una parte residuale – definiti nel Piano della performance.

Di fatto la progettualità prevista pari ad Euro 28.300,00 , finanziati mediante inserimento di risorse variabili ai sensi dell'art 79 comma 2 lett c) CCNL-2022 è ampiamente orientata in maniera trasversale a tutti i vari servizi dell'Ente ed il personale impiegato di fatto rappresenta la quasi totalità del personale in servizio. Sono state inserite anche risorse ai sensi dell'art 79 comma 3 CCNL-2022 destinate a remunerare specifiche progettualità che prevedono attività di protezione civile.

L'annualità 2024 si ripresenta caratterizzata dal progetti destinati al personale di Polizia Municipale, in attuazione dell'obiettivo di mandato che pone nella sicurezza una fra le priorità nel mandato amministrativo

I premi collegati alla specifica progettualità sono distribuiti sul grado specifico di raggiungimento dell'obiettivo, secondola misurazione definita in ogni progetto.

Di seguito si elencano i progetti attivati ed il personale impiegato, cui vengono erogate individualmente le quote legate al conseguimento dell'obiettivo assegnato in base all'apporto individuale , si precisa che alla progettualità partecipa la totalità dei dipendenti, con apporti individuali doversi e stabiliti dai responsabili dei Servizi cui sono in capo i singoli progetti.

AFFARI GENERALI (partecipa tutto il personale assegnato, considerata la partecipazione di due unità al progetto lotta all'evasione tributi) Totale € 8.300

Realizzazione nuovo Sistema informativo territoriale (SIT) e GIS /Geographic Infomation System) , attività che trasforma il contenuto informativo dei dati territoriali in informazioni finalizzate alla rappresentazione del territorio. Il Comune è assegnatario di fondi PNRR legato allo sviluppo dei sistemi descritti , le attività di progetto riguardano le varie fasi per raggiungere l'obiettivo, incluso il coordinamento fra i vari Servizi comunali per le informazioni di interesse e con soggetti terzi in qualità di gestori dei vari servizi (illuminazione pubblica. Metanodotti ecc)

Personale impiegato: 1 Unità Istruttore Tecnico

Somma assegnata: € 800,00

Abilitazione al cloud per le Pubbliche Amministrazioni Locali (2 applicativi gestionali) - PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA –NextGenerationEU (il terzo applicativo previsto nel 2025)

Personale impiegato: 1 unità Funzionario Servizio Affari Generali , 4 unità Servizi Demografici)

Somma assegnata: € 1200,00

Esperienza dei cittadini nei servizi pubblici – PNRR FINANZIATO UNIONE EUROPEA – Attività di configurazione del nuovo sito internet conforme alle norme AGID (completamento attività con fase da prevedere nel 2025)

Personale impiegato: 1 Funzionario e 1 Istruttore 1 Operatore Esperto Servizio Affari Generali , 1 Funzionario Risorse Umane)

Somma assegnata: € 900,00

Progetto servizi cittadinanza digitale – App IO - PNRR finanziato dall'Unione Europea –

Personale impiegato: 1 unità Funzionario Servizio Affari Generali , 4 unità Servizi Demografici)

Somma assegnata: € 1350,00

Progetto continuità educativa asilo nido e scuola dell'infanzia – sostegno al percorso educativo fra sistemi educativi

Personale impiegato: 6 unità personale educativo nido

Somma assegnata: € 2700,00

Progetto mappatura situazioni di fragilità sul territorio comunale per la gestione del soccorso degli aiuti assistenziali in situazioni di emergenza

Personale impiegato: 1 unità Assistente Sociale – 2 unità assegnate al Servizio sociale

Somma assegnata: € 1350,00

RISORSE UMANE CULTURA E ISTRUZIONE (tutto il personale del Servizio) Totale € 3.500,00

Progetto promozione e organizzazione, allestimento eventi : realizzazione con personale interno del materiale iconografico eventi, comunicati stampa, pubblicazioni sul sito e social e allestimenti manifestazioni

Personale impiegato: 1 Funzionario Servizio Risorse –3 Istruttori 2 Operatori esperti

Somma assegnata: € 1800,00

Progetto revisione regolamenti con riferimento alla disciplina della concessione/comodato uso a terzi locali comunali e patrocini

Personale impiegato: 1 Funzionario e 1 Istruttore Servizio Risorse

Somma assegnata: € 500,00

Progetto digitalizzazione banche dati ufficio personale – continuità all'attività di digitalizzazione della documentazione agli atti (fiscale, retributiva e contributiva)

Personale impiegato: 1 Funzionario e 1 Istruttore Servizio Risorse

Somma assegnata: € 1.200,00

POLIZIA MUNICIPALE (tutto il personale PM) Totale € 8.900,00

Progetto educazione stradale e contrasto al bullismo – attività di prevenzione nelle scuole

Personale impiegato: 3 Agenti

Somma assegnata: € 700,00

Progetto sicurezza urbana : creazione mappa rischi legata al territorio per creare cartografia zone a rischio (baby gang, abbandono rifiuti, vandalismi)

Personale impiegato: 2 Agenti

Somma assegnata: € 1000,00

Progetto servizi domenicali richiesti dalla Questura PR per partite parma calcio femminile allo stadio Il Noce

Personale impiegato: 2 Agenti

Somma assegnata: € 900,00

Progetto informatizzazione incidenti stradali su nuovo gestionale apposito

Personale impiegato: tutto il personale PM

Somma assegnata: € 500,00

Progetto formazione neo assunti

Personale impiegato: 3 Agenti

Somma assegnata: € 300,00

Progetto servizi notturni monitoraggio territorio

Personale impiegato: tutto il personale PM

Somma assegnata: € 5.500,00

SERVIZIO PATRIMONIO , EDILIZIA TERRITORIO E AMBIENTE (partecipa la totalità del personale assegnato) anche con inserimento risorse art 79 comma 3 CCNL 2019/2021 Totale € 7.200,00

Progetto codifica e riorganizzazione modello operativo manifestazioni e eventi - Attività di riprogettazione e riorganizzazione della gestione delle manifestazioni pubbliche attraverso uno progetto complessivo delle attività necessarie per poter strutturare un modello operativo, preparazione di uno staff e di una modulistica per avviare l'attivazione di ogni evento.

Personale impiegato: tutto il personale operaio e 2 Istruttori tecnici

Somma assegnata: € 4000,00

Progetto riorganizzazione spazi centro storico (cartellonistica- nuovi arredi- totem elettronico - nuovo regolamento occupazione suolo pubblico)

Personale impiegato: 2 Istruttori tecnici

Somma assegnata: € 1000,00

Progetto accesso agli atti pratiche edilizie : attività a supporto richieste accesso agli atti di tutte le pratiche edilizie visto l'elevato numeri di richieste e la gestione delle pratiche da scansionare numericamente molto importante

Personale impiegato: 2 Istruttori tecnici

Somma assegnata: € 1000,00

Progetto aggiornamento piano protezione civile e gestione emergenze (inserimento risorse art 79 comma 3 CCNL 2019/2021)

Personale impiegato: 2 Istruttori tecnici
Somma assegnata: € 1200,00

SERVIZIO FINANZIARIO (partecipa la totalità del personale assegnato) Totale € 400,00

Progetto controllo e gestione tempi di pagamento – attività legate all’attuazione della circolare Ragioneria Stato n. 25 del 15/5/2024 i riferimento al monitoraggio e gestione tempi pagamento per le PA
Personale impiegato: 1 Istruttore Contabile
Somma assegnata: € 400,00

TOTALE PROGETTI INCENTIVANTI € 28.300,00

SERVIZIO TRIBUTI, CONTROLLI, PARTECIPATE ECONOMATO (partecipa tutto il personale assegnato oltre a personale altri Servizi) Totale € 4.000 (al netto oneri riflessi) € 5.332,00 (al lordo oneri riflessi)

Progetto lotta evasione IMU TARI – art 1 comma 1091 legge 145/2018 PROGETTO CHE NON CONCORRE AL LIMITE FONDO RISORSE DI CUI ART 23 C2 DI 75/20EXTRA FONDO
Personale impiegato: 2 Istruttori Contabili Serv Tributi – 1 Istrutt contabile Servizio Finanziario – 1 Istrutt Ammvo e 1 Operat Esp Servizio AAGG
Somma assegnata: € 4000,00

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Destinazioni finanziate con parte stabile

Questo lo schema analitico del fondo incentivante in ordine al suo utilizzo, fermo restando che le quote a ciascun istituto sono assegnate secondo i criteri individuati nel CCDI 2019/2021, la cui articolazione è stata sopra illustrata, dando atto che in sede di preintesa CCDI 2023/2025 le parti hanno formalizzato la volontà di dare decorrenza 1/1/2024 all’applicabilità dei criteri relativi agli istituti disciplinati , ad eccezione dell’istituto dell’attribuzione dei differenziali stipendiali ex art 14 CCNL-2022, che ha decorrenza, secondo le previsioni contrattuali , dal 1/1/2024

Parte stabile	€ 220.465,34
Indennità di comparto art 33 CCNLç 22/1/2004	€ 29.000,00
Progressioni orizzontali consolidate	€ 65.200,00
Progressioni orizzontali da erogare 2023	€ 10.650,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000) Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€ 6.100,00
Indennità di turno - art 80 c. 2 lett d) CCNL-2022	€ 18,500,00
Reperibilità art 80 c. 2 lett d) CCNL-2022	€ 17.800,00
Indenn 3^ e 4^ qualifica	€ 155,00
Indennità condizioni lavoro – art 80 comma 2 lett c) CCNL-2022	€ 9.000,00
Indennità specifiche responsabilità – art 80 c2 lett e) CCNL 2022 ex art 70 quinquies c 1 CCNL-2018	€ 9.791,72
Indennità specifiche responsabilità – art 80 c2 lett e) CCNL 2022 ex art 70 quinquies c 1 CCNL-2018	€ 2.607,50
Indennità servizio esterno – art. 80 c.2 lett F) ccnl-2022	€ 6.500,00
Indennità di funzione – art. 80 c. 2 lett f) CCNL-2022	€ 2.600,78

Differenz stipendiali art 79 c 1 bis CCNL-2022	€ 23.400,00
Totale utilizzo parte stabile	€ 201.305,00
Residuo di parte stabile	€ 19.160,34

Parte variabile	€ 54.689,60
Riparto quota 2020 funz ufficio Piano Distretto Sociosanitario Fidenza	€ 1.745,68
Progetti di performance inclusi destinati a protezione civile con inserimento risorse art 79 c.3 CCNL 2019/2021	€ 28.300,00
Incentivi progettazione art 113 Dlgs 50/2016	€ 20.000,00
Incentivi recupero evasione tribut L. 145/2018	€ 5.332,00
Totale utilizzo parte variabile	€ 55.377,68
Residuo di parte variabile	- € 688,08
RESIDUO PARTE STABILE E VARIABILE	€ 18.472,26
Destinato a :	
Performance organizzativa	€ 1.847,23
Performance individuale	€ 16.625,03

C) Modifiche al CCDI 2023/2025 come da preintesa siglata nell'anno 2024, per dare contezza dell'evoluzione delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

L'accordo decentrato parte economica ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2024.

Attraverso la preintesa siglata il 14/11/2024 le parti hanno altresì **convenuto di apportare alcune modifiche al CCDI normativo 2023/2025** sottoscritto in data 12/12/2023 , relativamente all'Allegato B) "Disciplina indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL-2022 e art. 12 CCDI) e indennità di funzione (art. 97 CCNL -2022 e art. 17CCDI) prevedendo già a decorrere dall'anno 2024

- 1) Introduzione di una maggiorazione pari al 15% dell'indennità prevista per il personale che esercita compiti connessi alla qualifica di Ufficiale Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Protezione civile e Tributi, addetti alle relazioni con il Pubblico (attualmente quantificata nella misura massima di Euro 350,00 annui lordi) per ogni funzione aggiuntiva attribuita , in considerazione che nell'attuale contesto organizzativo tali compiti aggiuntivi non sono svolti in maniera continuativa ma in caso di assenza/impedimento del personale che ordinariamente è incaricato del loro svolgimento.
- 2) Abolizione del sistema della graduazione per fasce al fine dell'individuazione delle somme da erogare, così definite all'interno del citato CCDI, nella considerazione che la suddivisione per fasce produca un effetto di eccessivo appiattimento del punteggio ottenuto da ogni singolo avente diritto, con la conseguenza di produrre una insufficiente valorizzazione economica della indennità spettante in relazione alla pesatura di fatto attribuita. Il sistema della graduazione per fasce è sostituito dalla seguente formula

Budget stanziato/ totale punti attribuiti * punteggio ottenuto dal singolo a seguito dell'applicazione del sistema

Al fine di diversificare e valorizzare l'inquadramento professionale, le parti concordano la seguente riparametrazione del punteggio ottenuto

Area Operatori Esperti	Nessuna riparametrazione
Area istruttori	1,30
Area funzionari e della elevata qualificazione	1,60

- 3) L'eliminazione, in considerazione del principio che ad ogni funzione esercitata in via continuativa debba corrispondere il relativo incentivo economico secondo il punteggio attribuito del previsto abbattimento al 70% in caso di attribuzione di più fattispecie di responsabilità.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni contenute nel CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 22/3/2018 e modificato con atto Giunta Comunale 88 del 4/6/2020

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

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi è attribuita la progressione economica all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

Lo stanziamento di risorse per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 ossia per finanziare i differenziali stipendiali nell'importo pro-capite stabilito dalla tabella A allegata al CCNL 16/11/2022, a far data dall'1/1/2024 è stato definito in sede di contrattazione in Euro 10.650,00

Le progressioni economiche disciplinate dalla preintesa CCDI 2023/2025, in base alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, rispettano il principio di selettività in quanto sono destinate ad una quota non maggioritaria e limitata di dipendenti (50% con arrotondamento per eccesso in caso di decimale) inoltre vengono assegnate dando un peso preponderante alla performance individuale del triennio precedente

All'interno della preintesa 2024 è inoltre contenuto l'accordo relativo al numero dei differenziali attribuibili per ciascuna Ara contrattuale – richiamato l'art 7 comma 4 lett. c) e l'art 14 comma 2 lett b) CCNL 2019/2021 - che per l'anno 2024 sono così individuati:

- Area Operatori Esperti: numero 4
- Area Istruttori : numero 6
- Area Funzionari ed EQ : numero 2

Si dà atto che la presente individuazione tiene conto degli addensamenti di personale all'interno di ogni area contrattuale ed il numero dei differenziali da attribuire

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo intende valorizzare al massimo la cultura del lavorare per obiettivi. A tal fine si prevede un meccanismo di programmazione degli obiettivi oggetto di progetti specifici in riferimento a quanto ritenuto particolarmente performante, sia assegnati ad ogni singolo Servizio, sia trasversali ai Servizi. Nel contesto attuale, caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi al potenziamento di alcuni servizi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. 165/2001 recita testualmente: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”*

Con riferimento a tale indicazione legislativa si precisa quanto segue:

1. Vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale: la contrattazione decentrata integrativa è conciliata con gli stanziamenti del bilancio di previsione e PEG 2024/2026 pertanto l'applicazione degli istituti contrattuali risulta in linea con gli stanziamenti previsti nel bilancio.
2. Destinazione al trattamento economico accessorio collegato alla performance di una quota prevalente delle risorse variabili: il CCDI destina tutte le risorse variabili alla incentivazione dell'impegno e alla qualità della performance per il perseguimento di obiettivi organizzativi ed individuali.

La preintesa relativa all'utilizzo del fondo risorse decentrate 2024 è modulata sulla base dell'applicazione – ad accezione dell'istituto delle progressioni economiche fra le Aree – del CCDI 2019/2021- dei criteri di erogazione contenuti nel CCDI 2019/2021.

Viene altresì rispettato il vincolo previsto dall'art 80 comma 3 del CCNL-2022 “*La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), c), d), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL 2022, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art 67 del CCNL 2018 e, specificamente, alla performance individuale **almeno** il 30% di tali risorse.*

Infatti: Totale risorse variabili	€ 29.357,60
Ad esclusione di quelle derivanti	
Da inserimenti per specifiche disposizioni	
Di legge	

Quota destinata alla performance individuale	€ 28.300,00
Progettualità specifica (parte variabile)	

Evidenziando la solidità strutturale del fondo risorse decentrate anno 2024, dove la parte stabile garantisce la copertura di tutti gli istituti – sia derivanti da norme contrattuali sia dal vigente assetto organizzativo -, con un cospicuo residuo, mentre la parte variabile è sostanzialmente destinata alle progettualità legate agli obiettivi di performance.

La contrattazione decentrata integrativa risulta rispettosa del disposto di cui all'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa entro i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, nonché dalle disposizioni legislative intervenute in materia ed è stata svolta con le procedure negoziali definite dai contratti collettivi nazionali.

La presidente della delegazione trattante di parte datoriale
La Responsabile Gestione Risorse Umane, Cultura e Istruzione
Simona Sansuini
Con firma digitale

Visto: il responsabile Servizio Bilancio e Tributi
Gianluca Ancorati
Con firma digitale



Simona Sansuini
02.12.2024
11:56:27
GMT+01:00



Gian Luca Ancorati
02.12.2024
13:06:13
GMT+02:00