

COMUNE DI MONSUMMANO TERME

(Provincia di Pistoia)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022, in merito alla revisione parte normativa 2024/2026 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 17/12/2024 Contratto: 27/12/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Presidente: Dr. Marco Fattorini (Segretario Generale) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: F.P. C.G.I.L – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie : F.P. C.G.I.L – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. Altri soggetti sindacali firmatari: R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate anno 2024 aggiornamento parte normativa 2024/2026
Rispetto dell'iter / adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 21/12/2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Non sono stati effettuati rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Comune di Monsummano Terme ha approvato il PIAO 2024/2026 con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 21/3/2024
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? L'Ente ha approvato la relazione sulla performance ex art. 10, c.1 del D.Lgs. 150/2009 anno 2023 con la deliberazione G.C. del 23/5/2024 n. 90 validata dal Nucleo il 12/6/2024 e pubblicata nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente Amministrazione Trasparente. Con il PIAO è stato approvato l'aggiornamento al piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026 (PTPCT 2024/2026, All. 1 Sezione Amministrazione Trasparente e All. 2 Relazione del responsabile della prevenzione e della trasparenza anno 2023).
Eventuali osservazioni		

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

Nelle premesse del C.C.D.I. viene identificato l'oggetto del contratto. Si precisa che con deliberazione della G.C. del 18/4/2024 n. 68

- sono state individuate le risorse variabili ex art. 79, c.2 e ss del CCNL 16/11/2022 da destinare alla contrattazione decentrata integrativa anno 2024;
 - sono stati formulati gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa parte economica anno 2024;
- con determinazione n. 283 del 16/5/2024 è stato costituito il Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2024 personale non dirigente;
- è stata comunicata alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. l'adozione degli atti di cui sopra;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, a seguito di trasmissione degli atti di costituzione del Fondo, ha rilasciato parere favorevole il 05/06/2024;
- con determinazione n. 809 del 13/12/2024 è stato adeguato l'importo del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2024 personale non dirigente a seguito di liquidazione dello straordinario elettorale per le consultazioni amministrative di giugno 2024 poste a carico dell'Ente al fine di garantire il rispetto del tetto del salario accessorio anno 2016 ex art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, a seguito di trasmissione dell'aggiornamento degli atti di costituzione del Fondo intervenuto con determina n.809/2024 ha rilasciato parere favorevole all'adeguamento con verbale n. 8/2024.

In data 17 dicembre 2024 presso il Comune di Monsummano Terme ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. territoriali e le R.S.U. per la definizione della contrattazione decentrata integrativa economica anno 2024 e la revisione della parte normativa per l'adeguamento degli istituti a quanto previsto dal CCNL 2019/2021.

In tale data la Delegazione trattante di parte pubblica e la controparte sindacale hanno condiviso e sottoscritto l'ipotesi di accordo per il contratto collettivo decentrato integrativo Accordo normativo 2024/2026, Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2024.

L'ipotesi di accordo è stata trasmessa, corredata da apposita relazione tecnico finanziaria di accompagnamento e relazione illustrativa al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.lgs. 165/2001.

Il Collegio ha espresso parere favorevole, in merito alla predetta ipotesi, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 in data 21/12/2024.

Con deliberazione n. 227 del 24/12/2024 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla stipula del "C.C.D.I. Disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività Accordo normativo 2024/2026, Accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2024".

Con riferimento alle risorse decentrate destinate alla contrattazione 2024 si specifica che sono state al momento quantificate risorse per Euro 135.633,84 ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016/Aert. 45 D.Lgs. n. 36/2023 e risorse ex art. 43 della Legge n. 449/1997 per Euro 765,04 soggette a possibile variazione in base agli effettivi utilizzi, escluse dal tetto del Fondo. Sono presenti altresì risorse per Euro 300,00 ricomprese nel tetto del Fondo e destinate all'incentivazione del meso comunale ex art. 54 del CCNL 14/9/2000 e risorse ex art. 67, c. 3 lett. d) riferite al recupero della RIA anno 2023 per il personale cessato in detta annualità e riferite ai periodi successivi a detta cessazione, anch'esse ricomprese nel tetto del Fondo. Tra le risorse stabili sono stati inseriti oltre agli incrementi ex art. 67, c.2 lett.a) e b) del CCNL 21/5/2019 anche quelli ex art. 79 commi 1 lett. b) e d) e art. 79 c. 1 bis, tutti fuori tetto. Sono altresì presenti risorse variabili ex art. 79, c. 3 destinate per Euro 4.001,93 al personale dipendente e per Euro 771,37 alle E.Q. tutte fuori tetto.

Al fine di garantire il rispetto del tetto del Fondo 2016 si è reso necessario operare una decurtazione ex art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 integrata per l'importo dello straordinario elettorale posto a carico dell'Ente, decurtazione pari complessivamente ad Euro 15.530,06.

Nel C.C.D.I. viene chiarito che l'ambito di applicazione del contratto si riferisce al personale non dirigente.

A seguire, per completezza, si riepilogano le risorse decentrate stabili e variabili (79 CCNL 16/11/2022) oggetto di contrattazione 2024:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART.79, comma 1, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE STABILI

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 1, let. a), del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018		
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.5.2018	C 1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. C 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018	
ARTICOLO 67, COMMA 1	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.	€ 376.220,13
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA a)	Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 FUORI TETTO	€ 9.152,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA b)	Importo pari alle <u> differenze tra gli incrementi a regime </u> di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria <u> e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali </u> FUORI TETTO	€ 7.779,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA c)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità (ultimo anno 2023)	€ 20.240,61
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL 16.11.2022	Importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 FUORI TETTO	€ 9.041,50
Art. 79, comma 1, let. d), del CCNL 16.11.2022	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data FUORI TETTO	€ 10.244,00
Art. 79, comma 1-bis, del CCNL 16.11.2022	A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, 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 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. FUORI TETTO	€ 17.681,06
TOTALE RISORSE STABILI		€ 450.358,30

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART.79, comma 2, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE VARIABILI

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 2, let. a), del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k), del CCNL 21.05.2018	
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3, del CCNL 21.5.2018	<i>Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:</i>	
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018		
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA a)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 FUORI TETTO	€ 765,04
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA c)	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge FUORI TETTO	€ 135.633,84
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA d)	Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (rateo anno 2022)	€ 360,17
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA f)	Risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; (Messi notificatori)	€ 300,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 137.059,05
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
ARTICOLO 79, COMMA 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziate ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL FUORI TETTO	€ 4.773,30
TOTALE GENERALE FONDO 2024		€ 592.190,65
Art. 23, c. 2 D.Lgs. n. 75/2017	DECURTAZIONE RISPETTO TETTO 2016	-€ 15.530,06
TOTALE GENERALE FONDO 2024 DISPONIBILE		€ 576.660,59
	Fondo incarichi Elevata Qualificazione/ex Posizioni Organizzative	€ 52.421,67
	Fondo personale dipendente	€ 524.238,92

Il C.C.D.I. prosegue con l'aggiornamento della parte normativa adeguando gli istituti alle disposizioni del CCNL 2019/2021 precisando che resta invariata la disciplina degli istituti normativi non interessati dall'accordo.

Con riferimento all'attribuzione dei premi correlati alla performance si conviene di non apportare modifiche alla formulazione vigente di cui al CCDI 2019/2021 del 16/12/2019 provvedendo esclusivamente all'individuazione del periodo minimo di servizio per accedere alla premialità a decorrere dall'anno 2025 in 120 giorni e di confermare anche per il 2024 che le ferie residue non fruite per motivi di servizio rispetto all'anno di riferimento siano valutate al 50% ai fini della quantificazione della presenza minima dell'85% richiesta per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Si definiscono i criteri e le procedure per la progressione economica all'interno delle aree prevedendo l'accesso alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di effettuazione della progressione che abbiano prestato servizio continuativo nella medesima area di inquadramento da almeno tre anni al 31/12 dell'esercizio precedente a quello di effettuazione della progressione, anche a tempo determinato, nell'Ente o presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001 smi o in posizione di distacco, comando, assegnazione temporanea o istituti analoghi presso le medesime pubbliche amministrazioni. E' richiesto di non deve aver beneficiato di alcuna progressione economica nei tre anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica di cui all'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 e di non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di attribuzione delle progressioni. Si chiarisce che il numero dei dif-

ferenziali stipendiali attribuibili per ciascun anno è determinato in funzione delle risorse appositamente stanziare attraverso la contrattazione decentrata integrativa annuale per tale finalità.

I differenziali stipendiali sono attribuiti operando la ponderazione nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 14 comma 2 lettera e) del CCNL 16/11/2022 prevedendo:

a) VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE (peso 70): media delle ultime tre valutazioni annuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico conseguite presso il Comune di Monsummano Terme (Sez. C della scheda di valutazione – E.Q. Autonome *Valutazione della gestione*, altre E.Q. *Valutazione della Giunta Comunale e del Segretario Generale*, dipendenti *Valutazione della performance individuale o di ufficio/servizio/gruppo di lavoro* - e Sez. D della scheda di valutazione *Valutazione del comportamento organizzativo*);

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE (peso 30): per esperienza professionale si intende quella maturata nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale precedente a quello di destinazione, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturente dall'applicazione dell'art. 12 comma 5 del CCNL 16/11/2022 ed eventuali altri adeguamenti contrattuali avvenuti in precedenza. Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio in profili professionali diversi, il calcolo dei periodi utili al fine dell'attribuzione del punteggio decorrerà dalla data dell'ultimo profilo di inquadramento.

L'esperienza è valutata con riferimento all'arco temporale massimo di 10 anni come segue:

1) PER PASSAGGI DALLA POSIZIONE INIZIALE DI INQUADRAMENTO

0,25 punti per ogni mese o frazione superiore a 15 gg nel profilo di inquadramento fino a raggiungere il max di 30 punti dalla data di inquadramento nel profilo (tutta l'anzianità);

2) PER PASSAGGI SUCCESSIVI A QUELLO DA POSIZIONE INIZIALE

0,25 punti per ogni mese o frazione superiore a 15 gg intercorrenti dalla data dell'ultima progressione ovvero dalla data di inquadramento nel profilo ove successiva fino a raggiungere il max di 30 punti dall'ultima progressione ovvero dalla data inquadramento nel profilo se successiva.

La selezione produce una graduatoria per area di inquadramento. La collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sulla base dei precedenti parametri.

Si definiscono i titoli di precedenza in caso di classificazione a pari punti, in ordine di priorità: a) minor numero di progressioni economiche conseguite con il previgente sistema; b) media delle valutazioni del triennio precedente la data di realizzazione delle PEO (valore da utilizzare: Totale della scheda di valutazione); c) età dei candidati dando priorità al più anziano.

Si prevede che in sede di contrattazione decentrata per la destinazione delle risorse si potranno aggiornare i criteri qui stabiliti in seguito alla prima applicazione conseguentemente al monitoraggio dell'applicazione nel tempo della presente disciplina.

Si prevede di confermare la disciplina vigente per le indennità condizioni di lavoro incrementando l'importo per il rischio da euro 1,16/giorno a euro 1,50 /giorno per ogni giornata di effettiva esposizione e per l'indennità maneggio valorida 1,55 giornalieri a 1,80 giornalieri.

Si definiscono fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022 non già retribuite con altri compensi:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD): Euro 600,00

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, referente ufficio tributi: Euro 450,00

- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale: Euro 1.000,00

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi: da Euro 600 a Euro 1.000,00

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali: Euro 450,00

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile: Euro 1.000,00.

La procedura applicativa per l'attribuzione si sviluppa come segue:

- il dirigente individua la specifica responsabilità e il dipendente cui assegnare l'incarico e, ove non predeterminato, individua il compenso all'interno del range di riferimento attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell'incarico (complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato);
- il dirigente dichiara i risultati conseguiti a conclusione dell'incarico e autorizza il pagamento del compenso;
- gli uffici preposti provvedono al riscontro finale ed effettuano la liquidazione. Il compenso non è attribuito quando la retribuzione di area e/o le eventuali indennità o voci retributive comunque denominate compensano le ragioni che danno origine alla specifica responsabilità assegnata con l'incarico.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'incentivo per specifiche responsabilità è riconosciuto in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente.

Si prevede altresì di elevare i limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018 per il numero dei turni di Reperibilità portandolo, su base volontaria, da 6 a 10 come previsto dall'art. 7, c. 4 lett. k) del CCNL 2019/2021.

Nel rispetto della disciplina delle materie di cui all'art. 4 del CCNL 1/4/1999 - comprese le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - si stabiliscono gli utilizzi del Fondo 2024, risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2024, nei termini di cui al CCDI normativo 2019/2021 nonché dei CCDI e dei CCNL vigenti e con le modifiche apportate dal C.C.D.I.. Si precisa inoltre che il Contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

B) Modalità di utilizzo delle risorse:

Si conviene procedere nell'anno all'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali previsti dal CCNL 16/11/2022 (ex PEO) per euro 20.000,00 da attribuire sulla base dell'aggiornamento del sistema per l'attribuzione dell'istituto individuando i differenziali stipendiali attribuibili come segue: Area Operatori esperti n. 7, Area Istruttori n. 12, Area Funzionari/E.Q n. 4.

Con riferimento alle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. si conviene la destinazione per il solo anno 2024 di risorse aggiuntive ad integrazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni per Euro 10.000,00.

Si conviene di mantenere nell'importo indicato per il 2023 le risorse da destinare all'incentivazione delle specifiche responsabilità pari ad Euro 9.700,00 da attribuire secondo i criteri definiti nella parte normativa dell'accordo.

Si conviene di incrementare l'indennità economo portando l'indennità maneggio valori giornaliera da 1,55 euro a 1,80 euro nonché l'importo giornaliero da corrispondere per le attività sottoposte a rischio da 1,16 euro a 1,50 euro.

Si conviene quindi di destinare le risorse stabili residue nonché le risorse variabili 2024 al finanziamento degli istituti del salario accessorio individuati nel CCDI normativo 2019/2021 nonché nei CCNL e nei CCDI vigenti.

Per le voci del salario accessorio la quantificazione annua, effettuata sulla base delle liquidazioni anno 2023 riviste tenendo conto degli interventi di cui sopra, potrà subire i necessari adeguamenti dovuti alle effettive necessità di utilizzo per il 2024 con conseguente aggiornamento dell'importo delle risorse destinate all'incentivazione del personale. Potranno altresì essere inserite, per pari importo in entrata e uscita, ulteriori risorse destinate alle incentivazioni ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016/Art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e in attuazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 che non incidono sul limite del Fondo.

Si riporta dettaglio degli utilizzi 2024:

IMPIEGO RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2024		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80 c. 1 del CCNL 16/11/2022 (Differenziali di progressione economica, Indennità di comparto, Indennità personale educativo, Indennità ex VIII qualifica funzionale) e alla retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione		
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio al 2023 (comprensivo del potenziale per il personale in servizio dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002/2005 n. 1 CCNL 2008/2009 e di quello derivante dall'applicazione dei CCNL 21/5/2018 e 16/11/2022) - Differenziale di progressione economica CCNL 2022-	134.432,68
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Importo confluito a Bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato PO - Elevate Qualificazioni CCNL 2022 -	51.650,30
	Art.17 comma 3 Indennità ex VIII qf personale non titolare di PO ex art. 37, c. 4 CCNL 6/7/1995	0,00
C.C.N.L. 14/9/2000	Art. 31, c.7 Indennità integrativa educatrici Asilo Nido – art. 94 CCNL 2022 -	59,97
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 6 comma 4 Indennità aggiuntiva educatrici Asilo Nido – art. 94 CCNL 2022 -	1.022,58
C.C.N.L. 22/1/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: valore per personale in servizio anno 2024 a valere sul Fondo	36.835,41
	Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024	20.000,00
	Integrazione retribuzione di posizione e risultato delle Elevate Qualificazioni ex PO (da destinare alla specifica voce di Bilancio)	10.000,00
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI 2024		254.000,94

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE RESIDUO STABILI E VARIABILI ANNO 2024		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 1/4/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno/festivo:	27.978,17
	<i>Indennità di turno (erogato 2023)</i>	<i>15.543,05</i>
	<i>Indennità reperibilità (erogato 2023 con stima passaggio 10 turni)</i>	<i>11.974,44</i>
	<i>Maggiorazione oraria (art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/1987) Orario ordinario nott/fest (erogato 2023)</i>	<i>460,68</i>
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 56-quater Indennità di Servizio Esterno (erogato 2023)	2.612,00
	Art. 56-sexies Indennità di Funzione	0,00
	Art. 68, c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale (importo da attuazione art. 43 Legge n. 449/1997)	765,04
	Art. 68, c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance individuale (quota a saldo -differenziale rispetto agli utilizzi effettivi di stabili e variabili-)	138.418,28
	Art. 68, c. 2 lett. g) (Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge)	135.633,84
	<i>Art. 113 D.Lgs. 50/2016 /Art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023</i>	<i>135.633,84</i>
	Art. 68, c. 2 lett. h) da attribuire con i criteri ex art. Art. 54 C.C.N.L. 14/9/2000 (incentivazione messo comunale)	300,00
C.C.N.L. 16/11/2022	Art. 70 bis (Indennità condizioni di lavoro) (erogato 2023 per rischio con stima incremento da 1,16 a 1,50, orario disagiato NON presente e maneggio valori con stima incremento da 1,55 a 1,80)	6.480,95
	Art. 84 (Indennità specifiche responsabilità)	9.700,00
	Destinazione E.Q. Risorse ex art. 79, c. 3	771,37
TOTALE IMPIEGO PER UTILIZZI VARIABILI 2024		322.659,65

Si ribadisce che l'importo destinato alla produttività generale potrà subire modifiche sulla base degli importi effettivi del salario accessorio 2024.