

COMUNE DI URBINO
Provincia di PESARO URBINO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2024
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

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

Data di sottoscrizione	26/09/2024 (Ipotesi)
Periodo temporale di vigenza	Anno/2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale (Presidente della delegazione trattante) Responsabile del settore Economico Finanziario Personale Urp, Responsabile del settore Affari Generali Politiche Sociali Protocollo (componenti della delegazione datoriale) (delibera GC n. 230 del 15/12/2022)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU-CGIL-CISL – UIL e le ulteriori sigle firmatarie del contratto nazionale interessate</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) RSU-CGIL-CISL –UIL- CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>A) Erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito;</p> <p>B) Erogazione dei compensi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022;</p> <p>C) Pagamento delle indennità di turno, reperibilità, secondo la disciplina prevista dagli art.23 e 24 del CCNL 21/05/2018, Indennità di condizioni lavoro secondo la disciplina dell'art.84-bis CCNL 16/11/2022;</p> <p>D) Indennità' di Servizio Esterno secondo la disciplina dell'art.100 CCNL 16/11/2022;</p> <p>E) Erogazione dei compensi per l' esercizio di compiti che comportano Specifiche Responsabilità (art.84 CCNL 16/11/2022), Indennità di Funzione (art. 97 CCNL 21/05/2018);</p> <p>F) Erogazione dei compensi per specifiche attività e prestazioni derivanti da particolari disposizioni di legge.</p> <p>G) premi correlati alla Performance Individuale</p>

		(art.80 c.2 L b CCNL 16/11/2022), Differenziazione del Premio Individuale (art.81 CCNL 16/11/2022);
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazion e	Intervent o dell'Orga no di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' in corso l'acquisizione della certificazione del revisore dei conti
	Allegazio ne della Certificaz ione dell'Orga no di controllo interno alla Relazione illustrativ a.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazi one del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempi mento comporta no la sanzione del divieto di erogazion e della retribuzi one	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance comprensivo del piano dettagliato degli obiettivi annuali e del piano triennale è stato adottato con atto di Giunta Comunale 10/2024 PIAO 2024/2026 sezione 2 sottosezione 2.2 È stato adottato il Piano triennale (2024/2026) della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla Legge n.190/2012 e del D.Lgs n.33/2013 con atto di Giunta Comunale n. 10/2024 e 109/204 PIAO 2024/2026 sezione 2 sottosezione 2.3

	<p>accessori a</p>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs n.33/2013.</p> <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si: con nota del 17 giugno 2024</p>

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

In data 13/10/2023 , previa autorizzazione alla stipula rilasciata con deliberazione di Giunta Comunale n.182/2023, è stato sottoscritto il CCDI parte normativa per il triennio 2023/2025. Il su citato contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (art. 2 comma 4 del contratto parte normativa sopra citato). Nel suddetto contratto normativo vengono illustrate le disposizioni generali, i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse e le modalità di corresponsione.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le seguenti materie oggetto di contrattazione:

- **INDENNITA':**

INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO (ART. 84 BIS CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta annualmente un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- A. Espletamento di attività esposta a rischio: fino a un massimo di €. 5,00 al giorno da stabilire in sede di CCDI economico annuale (anno 2024 €. 1,50, al giorno, non ci sono state variazioni rispetto all'anno 2023);
- B. Espletamento di attività disagiata: euro 0,50 al giorno;
- C. Espletamento di maneggio valori come segue:
 - €. 1,00 al giorno per un maneggio valori annuale fino a €. 1.000,00 .
 - €. 1,50 al giorno per un maneggio valori annuale da €. 1.000,00 a €. 5.000,00
 - €. 2,00 al giorno per un maneggio valori annuale superiore a €. 5.000,00.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità condizioni lavoro è data dalla somma delle singole indennità fino ad un massimo di € 3,50 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

A indennità di Rischio

- *Importo massimo previsto nel fondo € 9.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: __ art. 70 bis l. B CCNL 21/05/2018, 84 Bis CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.11*
- *criteri di attribuzione:*

Nel contratto parte normativa sopra citato si individuano le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale che di seguito si riportano, è comunque fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei soggetti che svolgono funzioni di responsabile:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;

Gli ambiti di attività a cui è riconosciuta la presente indennità sono i seguenti:

- servizi di manutenzione
- servizi di ristorazione

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B Indennità di Disagio

- *Importo massimo previsto nel fondo € 0,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: __ art. 70 bis l.A CCNL 21/05/2018, 84 Bis CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.11*
- *criteri di attribuzione:*

attività disagiate quelle particolari situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'individuazione dei dipendenti aventi titolo è di competenza del responsabile di settore.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base delle rilevazioni desunti dal sistema di rilevazione presenze.

C Indennità di Maneggio Valori

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.100,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 bis 1.C CCNL 21/05/2018, 84 Bis CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.11*
- *criteri di attribuzione:*

attività implicanti il maneggio di valori quelle dei dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino impiego di valori di cassa. L'indennità compete per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività.

Vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo e a seguito di rendiconto dell'agente contabile.

L'individuazione dei dipendenti aventi titolo è di competenza dei singoli Incaricati di Elevata Qualificazione di settore, sulla base delle presenti disposizioni.

INDENNITA': INDENNITA' DI TURNO

- *descrizione:*

Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni di lavoro giornalieri. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario anti meridiano, pomeridiano, e se previsto notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal responsabile di servizio competente, fino ad un massimo di 12.

- *Importo massimo previsto nel fondo € 35.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. ART.30 CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.21*
- *criteri di attribuzione:*

l'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dell'Incaricato di E.Q. del settore. Attualmente è prevista solo per il personale della polizia municipale. L'erogazione avviene di norma trimestralmente mediante provvedimento di liquidazione a firma del Comandante della polizia municipale.

In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

I dipendenti interessati alla fruizione del riposo compensativo, dovranno comunicare la propria scelta annualmente, alla segreteria di appartenenza che a sua volta, dovrà trasmetterla all'ufficio personale. In assenza di tale comunicazione si procederà con il pagamento.

INDENNITA': INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- **descrizione:**

In attuazione degli articoli 24 del CCNL 2018 e 7, comma 4 lettere) i e k CCNL/2022, si stabilisce quanto segue:

l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.

Il compenso per servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL-2018, verrà remunerato nella seguente misura :fino a un massimo di €. 13,00 per 12 ore al giorno, da stabilire in sede di CCDI economico, per l'anno 2024 si è stabilita la misura massima di €. 13,00 ; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei, a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile pari a 6 mesi; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti. Si individuano n. 3 servizi di pronta reperibilità:

1. servizio manutenzione compreso servizio centralino per segnalazioni emergenze
2. servizio di polizia municipale
3. servizio stato civile

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

- **Importo massimo previsto nel fondo € 19.400,00**

- **Riferimento alla norma del CCNL:** art. 24 del CCNL del 21.05.2018, art 7 comma 4 lettera i e k CCNL 2022

- **Riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** __20

- **Criteri di attribuzione:**

L'erogazione di tale indennità avviene di norma ogni 6 mesi a seguito di provvedimento di liquidazione dell'Incaricato di E.Q. del Settore cui è assegnato il personale che garantisce il servizio di reperibilità.

INDENNITA': INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

Descrizione

l'indennità di servizio esterno, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

- **Importo massimo previsto nel fondo € 3.900,00**

- **Riferimento alla norma del CCNL:** art. 100 del CCNL del 16/11/2022

- **Riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** __15

- **Criteri di attribuzione:**

Il suddetto servizio verrà corrisposto nella seguente misura: fino a un massimo di Euro 5,00 al giorno, da stabilire in sede di CCDI economico, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno a due/terzi dell'orario di lavoro. Per l'anno 2024 la somma giornaliera è pari ad €. 2,00.

Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti

INDENNITA': INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

• descrizione:

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Incaricato di Elevata Qualificazione con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

- *Riferimento alla norma del CCNL:- art. 84 del CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 12*
- *importo massimo previsto nel fondo € 108.200,00*
- *criteri di attribuzione*

Le fattispecie alle quali l'Incaricato di Elevata Qualificazione dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione di seguito riportata:

Lettera A

Relativamente alle indennità sotto indicate è previsto l'importo di €. 350,00 anno lordo

N UM.	COMPITI	IMPORTO SPETTANTE
----------	---------	----------------------

1	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350
2	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350
3	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	350
4	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	350
5	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350
6	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	350

Lettera B

L'importo dell'indennità per le specifiche responsabilità sotto riportate, varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 2022, da corrispondersi per 12 mensilità e viene determinato dall'incaricato di EQ del settore sulla base del punteggio di cui alla seguente scheda :

7	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	Punti da 1 a 8
8	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	Punti da 1 a 12
9	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	Punti da 1 a 3
0.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;	Punti da 1 a 5
1.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	Punti da 1 a 4
2.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;	Punti da 1 a 3

3.	1 Attività istruttoria e procedimentale con autonomia operativa	Punti da 1 a 15
4	1 Responsabilità di procedimenti di spesa e di entrata	Punti da 1 a 15
5	1 Gestione di rapporti e relazione complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa di confronto ancorchè senza poteri decisionali	Punti da 1 a 15
6	1 Responsabilità di Servizio	Punti da 5 a 20

5. L'importo minimo di €. 500,00 si consegue con un punteggio minimo di almeno 10 punti. ((1 fascia) Ad ogni ulteriore punteggio attribuito, è prevista una nuova fascia a cui corrisponde una nuova somma, fino ad arrivare ad un massimo di €. 3.000,00 (80 punti) elevabile ad €. 4.000,00 al raggiungimento di 100 punti (solo per Funzionari EQ).

10 punti	€. 500,00
Da 11 punti a 17 punti	€. 750,00
Da 18 punti a 24 punti	€. 1.000,00
Da 25 punti a 31 punti	€. 1.250,00
Da 32 punti a 40 punti	€. 1.500,00
Da 41 punti a 47 punti	€. 1.750,00
Da 48 punti a 54 punti	€. 2.000,00
Da 55 punti a 61 punti	€. 2.250,00
Da 62 punti a 67 punti	€. 2.500,00
Da 68 punti a 73 punti	€. 2.750,00
Da 74 punti a 80 punti	€. 3.000,00
Da 81 punti a 85 punti	€. 3.250,00
Da 86 punti a 90 punti	€. 3.500,00
Da 91 punti a 95 punti	€. 3.750,00
Da 96 punti a punti 100	€. 4.000,00

La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatrice, insegnante e docente di cui alla sezione personale educativo e scolastico.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sino al momento della comunicazione di variazione, si intendono confermate le condizioni che hanno dato diritto alla corresponsione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro. Sono commisurate al concreto esercizio di mansioni di responsabilità

compresi i periodi di maternità e paternità ad eccezione dei casi di assenza per astensione facoltativa. Non vengono corrisposte nei casi di aspettativa dal lavoro non retribuita, congedo di cui all'art. 42 comma 5 ter del DLgs 151/2001.

7. Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti delle indennità, di cui alle lettere A e B, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

INDENNITA': INDENNITA' DI FUNZIONE

• **descrizione:**

- L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.
- L'indennità di cui al comma 1, sostituisce, per il personale di cui al presente titolo, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL/2022;
- Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, del presente CCDI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità

- *Importo massimo previsto nel fondo €11.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:- 97 del CCNL 16/11/2022*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: 16*
- *criteri di attribuzione:*

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

• **Descrizione e Criteri di attribuzione**

- L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL;
- La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022);
- In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
- Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e.

per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;

- L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
- possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
 - il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
- sulla base delle somme destinate in sede di delegazione trattante, la Conferenza degli Incaricati di Elevata Qualificazione, in sede di direzione, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
- le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Segretario Generale/ dirigente (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base degli esiti derivanti dall'applicazione della tabella 1 sotto riportata;
- I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, il budget destinato per remunerare i suddetti dipendenti di elevata qualificazione è definito con atto di giunta comunale in sede di definizione degli indirizzi relativi alla contrattazione annuale ed è naturalmente ricompreso nella somma complessiva stanziata nel fondo di produttività

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

Nel CCDI triennale normativo per il periodo 2023/2025, in merito al conseguimento del differenziale stipendiale si era stabilito di attribuire 65 punti per la media triennale delle valutazioni e 30 punti per l'esperienza professionale dei dipendenti dell'area degli operatori esperti e degli Istruttori e 25 punti per i dipendenti dell'area dei funzionari ed E.Q. Nello specifico si considerano 3 punti all'anno o 2,5 punti all'anno per un massimo di 10 anni per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale immediatamente precedente all'ultima progressione conseguita. Questa dicitura ha dato adito a diverse interpretazioni e potrebbe creare inesattezze in sede di applicazione e pertanto si rende necessario riscriverla. Il segretario generale e le parti sindacali il giorno 4 giugno 2024, si sono riuniti in delegazione trattante e hanno concordato il seguente testo:

Tre punti all'anno, per un massimo di 10 anni per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale dall'ultima progressione conseguita. 1,0 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza nella categoria, 0,5 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza in altra categoria. Dall'anno 2023 in poi, nel caso di conseguimento di progressione economica, l'anzianità pregressa viene azzerata e si riparte da 3 punti all'anno per un massimo di dieci anni per ogni anno di permanenza nella categoria, dall'ultima progressione conseguita.

Per i dipendenti dell'area dei Funzionari ed EQ, 2,5 punti all'anno, per un massimo di 10 anni per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale dall'ultima progressione conseguita. 1,0 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza nella categoria , 0,5 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza in altra categoria. Dall'anno 2023 in poi, nel caso di conseguimento di progressione economica, l'anzianità progressa viene azzerata e si riparte da 2,5 punti all'anno per un massimo di dieci anni per ogni anno di permanenza nella categoria, dall'ultima progressione conseguita.

Alla luce di quanto sopra esposto la tabella 1 viene riscritta come segue:

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>VALUTAZIONE:</p> <p>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	65	Si applica la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologici.
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE del seguente personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> area degli operatori area degli operatori esperti area degli istruttori <p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	30	3 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale dall'ultima progressione conseguita. 1,0 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza nella categoria , 0,5 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza in altra categoria. Dall'anno 2023 in poi, nel caso di conseguimento di progressione economica, l'anzianità progressa viene azzerata e si riparte da 3 punti all'anno per un massimo di dieci anni per ogni anno di permanenza nella categoria, dall'ultima progressione conseguita.
<p>ESPERIENZA PROFESSIONALE DEL seguente personale:</p> <p>Area dei funzionari EQ</p> <p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del</p>	25	2,5 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale dall'ultima progressione conseguita. 1,0 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza nella categoria , 0,5 punti all'anno per ogni ulteriore anno di permanenza in

comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi		altra categoria. Dall'anno 2023 in poi, nel caso di conseguimento di progressione economica, l'anzianità pregressa viene azzerata e si riparte da 3 punti all'anno per un massimo di dieci anni per ogni anno di permanenza nella categoria, dall'ultima progressione conseguita
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	5 per il personale dell'area dei Funzionari EQ il punteggio viene elevato a 10	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a dodici ore, con valutazione finale, attinenti al profilo professionale ricoperto, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

In caso di parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, darà priorità al dipendente con più anzianità lavorativa.

- *importo massimo previsto nel fondo € 30.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 14 del CCNL del 16.11.2022*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 8 e 9*
- *Decorrenza dal 01/01/2023*

PROGETTI INCENTIVANTI:

"Disciplina della performance e premio individuale"

- **Descrizione :** _

I compensi legati alla performance individuale sono uniformati a principi di selettività concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo da destinare alla corresponsione dei suddetti compensi. Le somme vengono ripartite tra i vari settori in base al numero dei dipendenti e al livello di inquadramento corrispondente

critério di remunerazione:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) I compensi vengono attribuiti in base alla valutazione effettuata dall'Incaricato di Elevata Qualificazione, attraverso il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 2 comma 2 del D.Lgs 33/2013

In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCNI 16/11/2022) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, varia dall'1 al 5% del personale a tempo indeterminato in servizio nell'ente da definire annualmente in sede di CCDI economico.
in caso di parità di punteggio si terrà conto della maggiore anzianità lavorativa

- *Importo € 91.583,79*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 80 c.2 L b del CCNL del 16/11/2022*

PROGETTI DI PRODUTTIVITA'

descrizione e finalità del progetto

Sono previsti specifici Progetti di Produttività destinati al raggiungimento di particolari obiettivi di produttività correlati ad un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I progetti vengono elaborati dai responsabili di settore, e vi partecipano solamente i dipendenti interessati. I suddetti progetti di produttività sono approvati con atto di Giunta Comunale. In sede di delegazione trattante viene stabilita la somma da destinare a tale istituto contrattuale.

- *Importo € 7.000,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:*
- *riferimento alla norma del CCNL: art.80 comma 2 CCNL 16/11/2023*
- *criterio di remunerazione:*

vengono pagati a consuntivo previa certificazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione

- ALTRE DESTINAZIONI:

- INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI _"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo € 112.860,00*

- *Riferimento alla norma del CCNL: _; funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 18.04.2016;*

-ART. 208 commi 4 e 5 del Codice della strada D.lgs 30/04/1992 n.285 e successive modificazioni e integrazioni, che prevede la destinazione dei proventi delle sanzioni pecuniarie per le violazioni del codice della strada.

descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali . La somma di €. 5.000,00 è stata prevista e accantonata con atto di G.C. n.83/2024 ed è legata a un progetto di potenziamento dei servizi notturni finalizzati alla sicurezza urbana.

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi , come definiti nel vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti all'art.30 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi .

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI parte normativa vigente (art.8, e 9 atto di G.C. n.182/2023), possono essere così riassunti:

l'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale assunto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Gli Incaricati di E.Q. di settore nella gestione del fondo assegnato, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'art.14 del CCNL 16/11/2022, recepiti e completati dall'Ente nel proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, e in linea con quanto previsto nel CCDI integrativo normativo per il triennio 2023/2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 182/2023. Le risorse destinate alle progressioni economiche vengono definite annualmente nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia. Le progressioni economiche sono attribuite secondo graduatorie formulate sulla base di selezioni in esito ai processi di valutazione.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e considerando quanto previsto dal CCDI triennale normativo 2023- 2025.

e) 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

Ai sensi dell'art.30 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto quanto segue:

“ART. 30 bis DISCIPLINA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 e seguenti del D.Lgs. n. 150/2009 prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi attraverso il Piano della performance che trova allocazione all'interno della sezione 2, sottosezione 2.2 del PIAO approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali ad esempio: Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi così come identificati con il Piano esecutivo di gestione (Peg) e/o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse ai settori e servizi per la piena operatività gestionale;

c) monitoraggio in corso di esercizio entro i termini previsti dalla normativa vigente nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei responsabili dei settori e dei competenti Assessori;

d) misurazione della performance:

1. Organizzativa: attraverso il Nucleo di Valutazione, sulla base dei documenti di programmazione formalmente approvati, di cui alla precedente lett. a);

2. Individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato.

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione;

f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

3. La pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale saranno assolti nel rispetto della normativa vigente in materia.”

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

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024, è stato quantificato nella parte stabile con determinazione dell'Incaricato di E.Q. del settore Economico Finanziario Personale Urp n. 36 del 18/04/2024 e nella parte variabile con deliberazione di G.C. n. 83 del 03/05/2024, per un totale di Euro 749.126,30 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

- Ai sensi dell'art.79 comma 1 CCNL 16/11/2022, la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle risorse di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del precedente CCNL 21/05/2018, che per quanto attiene il comune di Urbino sono state quantificate con DD del settore economico finanziario personale urp n. 131/2022 in €. 497.798,65 e precisamente:

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE (RISORSE INDIVIDUATE AI SENSI DEI CC.CC.NN.LL. 1.04.1999 E 22.01.2004) ANNO 2018	DELLE RISORSE DECENTRATE CC.CC.NN.LL. 1.04.1999 E 21.05.2018	Fondo 2022
TOTALE RISORSE STABILI ART. 67 CCNL 21.05 2018	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 con 1/12 ALTA PROFESSIONALITA'	475.820,05
ART.67 COMMA 2 LETT. A (83,20 X DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015)		11.980,80
ART. 67 COMMA 2 LETT. B (DIFFERENZIALI PEO)		9.997,80
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2022		497.798,65

Il su citato art. 79 commi 1 e 1 bis del CCNL 16/11/2022, prevede una integrazione della parte stabile del Fondo costituito ai sensi del precedente CCNL 21/05/2018, da noi quantificata in €. 497.798,65;

- per effetto di quanto sopra esposto, la parte stabile del fondo dell'anno 2023 viene incrementata come segue:
- **Art. 79 comma 1 lettera b)** di un importo, su base annua, pari ad €. 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 quantificato in €. 11.745,50 (139 dipendenti x €. 84,50) . Tale somma non è soggetta al rispetto del limite di quanto previsto all'art.23 comma 2 DLgs 75/2017 (art.11 D.L.135/2018). La suddetta integrazione decorre dall'anno 2021, pertanto le annualità riferite al 2021 e 2022 "andranno una tantum" nella parte variabile del fondo anno 2023;
- **Art. 79 comma 1 lettera d)** di un 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. Quantificato in €. 13.238,68; la suddetta integrazione è stata calcolata ai sensi dell'orientamento applicativo ARAN CFL 174 e non è soggetta al rispetto del limite di quanto previsto all'art.23 comma 2 DLgs 75/2017 (art.11 D.L.135/2018);

- **Art. 79 1 bis dal 1 aprile 2023** 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. Quantificato in €. **32.021,15**. Per l'anno 2024 la somma dovrà essere considerata per tutto l'anno e pertanto entrerà nella parte stabile del fondo l'importo di €. **42.694,86 (32.021,15: 9 x12)** . Tale integrazione non è soggetta al rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017. L'ARAN ha chiarito che trattandosi di un incremento stabile, in caso di cessazione di dipendenti in servizio, non dovrà essere effettuata alcuna decurtazione. (nota protocollo n.15611 del 25/11/2022 in risposta ad un quesito di un ente in proposito).
- l'art. 33 comma 2 del DL n.34/2019 introduce nuove disposizioni in materia di assunzioni presso le amministrazioni comunali, disponendo, al riguardo, che il limite al trattamento accessorio del personale previsto dall'art.23 comma 2 del DLgs 75/2017, debba essere adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro- capite riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Il relativo Dpcm attuativo 17/03/2020, nel fornire istruzioni applicative, chiarisce che non si deve dare luogo alla decurtazione del fondo negli enti in cui vi è una diminuzione del personale in servizio rispetto quello presente alla data del 31 dicembre 2018.
- per quanto attiene al comune di Urbino nell'anno 2024 i dipendenti in servizio risultano diminuiti rispetto al 31 dicembre 2018 (erano in servizio 131 dipendenti a tempo indeterminato e 8 dipendenti a tempo determinato), alla data del presente atto i dipendenti sono in numero inferiore, inoltre dalle domande di pensionamento già presentate e dalle previsioni di assunzioni che si perfezioneranno nell'anno 2024 il numero dei dipendenti presenti al 31.12.2024 resterà comunque più basso rispetto a quello del 31.12.2018 e pertanto l'ammontare del fondo di produttività anno 2024 parte stabile non subirà variazioni;
- Pertanto, il valore della costituzione del Fondo risorse decentrate personale dipendente - parte stabile, per l'anno 2024, nel rispetto delle norme vigenti e secondo le indicazioni dell'art.79 del CCNL 16/11/2022, risulta essere pari ad €. **565.477,69** come da prospetto di seguito riportato:

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE (RISORSE INDIVIDUATE AI SENSI DEI .CC.NN.LL. 1.04.1999 E 22.01.2004) ANNO 2018 CCNL 16/11/2022	Fondo 2024
TOTALE RISORSE STABILI ART. 67commi 1 e 2 CCNL 21.05 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	497.798,65
ART.79 COMMA 1 LETT. B (84,50 X DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018)	11.745,50
ART. 79 COMMA 1 LETT. D (DIFFERENZIALI PEO)	13.238,68
ART. 79 COMMA 1 BIS (differenziali stipendiali da D3 a D1 e da B3 a B1) decorrenza 1/4/2023 (per 9 mesi) dall'anno 2024 la somma andrà considerata per tutto l'anno	42.694,86
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2024	565.477,69

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	565.477,69
Risorse variabili	183.648,61
TOTALE	749.126,30

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 565.477,69 e sono così determinate:

- € 497.798,65 Importo unico consolidato art. 79 CCNL 16/11/2022 +
- € 11.745,50 art.79 c.1 lettera B CCNL 16/11/2023 +
- € 13.238,68 art.79 c.1 lettera D CCNL 16/11/2023 +
- € 42.694,86 art. 79 c. 1 bis CCNL 16/11/2023
- € 565.477,69 TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2024

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	438.358,76

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	27.398,17
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	22.095,30
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	0 (1/12 dall'1/02/2019 confluita nel fondo PO)
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	21.650,00
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	
TOTALE	71.143,47

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	101.131,85
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	10.215,64
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	1.741,49
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	
TOTALE	113.088,98

Art.67 comma 2 lettera a CCNL 21/05/2018	11.980,80
Art.67 comma 2 lettera b CCNL 21/05/2018	9.997,80
Art. 67 comma 2 lettera c CCNL 21/05/2018	0 rispetto limite art.23 c.2 Dlgs 75/2017
TOTALE	21.978,60

Art.79 comma 1 lettera b CCNL 16/11/2022	11.745,50
Art.79 comma 2 lettera d CCNL 16/11/2022	13.238,68
Art.79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022	42.694,86
TOTALE	67.679,04

Totale risorse stabili €. 712.248,85 al lordo della riduzione permanente (146.771,16)

TOTALE GENERALE 565.477,69 (497.798,65 + 67.679,04)

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2024 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a €. **183.648,61**

€.184.208,61. – 560,00 (riduzione di parte variabile) e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% monte salari 2018	6.896,88
Risorse previste (in via presuntiva) da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche art 113 DLgs 50/2016 (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	113.000,00 (al lordo della riduzione permanente di €. 140,00)
Art.208 commi 4 e 5 del Codice della strada D.lgs 30/04/1992 n.285 integrazione art 15 comma 5 CCNL 01/04/1999	5.000,00
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 79, comma 2, lett. D), CCNL 16/11/2022)	6.362,15
Risparmi da piani triennali di razionalizzazione e Riqualificazione della spesa (50% della somma disponibile) art.67 comma 3 lettera B CCNL 21/05/2018 (GC 68/2015 e GC 223/2015)	
Art 79 comma 1 lettera B anni 2021 e 2022(11.745,50 x 2) incremento una tantum	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	15.000,00 (al lordo della riduzione permanente di €. 420,00)
Economie somme non spese anno precedente (art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018)(differenziali stipendiali per errore sono stati conteggiati 2 volte)	32.021,15
Economie somme non spese anno precedente (art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018)	5.928,43
TOTALE	184.208,61

€. 184.208,61 – 560,00 (riduzione di parte variabile)

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Decurtazioni parte stabile del fondo

- €. 30.087,97 Riduzioni del fondo per la parte fissa per le motivazioni di seguito descritte.

Decurtazione per riassorbimento delle voci del salario accessorio in godimento del personale incaricato di Posizione Organizzativa a seguito di riorganizzazione della struttura

comunale con trasformazione da ente con dirigenza a ente senza dirigenza. (Pareri aran Prot.n. 13671/2015 e n.17784/2015)

- € 94.998,59 Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare 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.

Si precisa che le riduzioni relative sia alla parte stabile che alla parte variabile del fondo, sono state operate totalmente a carico delle risorse stabili per garantire la loro permanenza nel tempo. Per quanto riguarda tale riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 17/09/2015 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- € 7.723,25: Prima riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23 c. 2 del DLgs n. 75/2017 e precisamente "a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale , di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato." **Si precisa in particolare che tale riduzione neutralizza l'incremento prodotto dalla RIA e riconduce in tal modo il fondo di parte stabile all'importo determinato per l'anno 2016.**

- € 13.961,35: **Seconda** riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23 c. 2 del DLgs n. 75/2017 e precisamente "a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale , di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato."

La suddetta riduzione per l'anno 2016 era stata è stata calcolata in base a quanto previsto dal c.236 L.20/2015 e precisamente: " a decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n.165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

Con la circolare RGS n. 19 del 27/04/2017 e analoghe indicazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, è stato chiarito che per quanto attiene al " personale assumibile", si deve fare riferimento alle capacità assunzionali , calcolate anche tenendo conto dei resti delle cessazioni degli anni precedenti non utilizzati, e che anche se queste assunzioni non si sono effettivamente concretizzate, occorre tenerne conto ai fini del calcolo del personale in servizio per la determinazione della misura del

taglio del fondo di produttività. Alla luce di queste indicazioni, con Determinazione Dirigenziale n.30 del 22/09/2017 si è provveduto al ricalcolo per l'anno 2016 della suddetto taglio, che viene quindi rettificato in €. 13.961,35. Si precisa inoltre che il calcolo è stato effettuato su indicazione della Circolare RGS n. 12/2016 specificando che nel personale previsto ad inizio anno e fine anno, si è tenuto conto della percentuale lavorativa effettiva in caso di part time.

A carico del fondo per l'anno 2024 sono pertanto previste le seguenti riduzioni di parte stabile:

- €. 30.087,97
- €. 94.998,59
- €. 7.723,25
- €. 13.961,35
- €. 146.771,16 Totale

Decurtazioni parte variabile del fondo

- - € 420,00 : Seconda riduzione del fondo sull'incremento di € 15.000,00 inserito in base all'art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999. Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016. Si precisa che il calcolo della decurtazione è stato effettuato ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 e secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016, tenendo conto di quanto previsto dalla Circolare RGS n. 19 del 27/04/2017.
- - € 140,00: Seconda riduzione del fondo sull'incremento inserito per ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 05.10.2001 . Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016: pertanto, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 , è stata calcolata la riduzione. Si precisa che il calcolo della suddetta riduzione è stato effettuato secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016, tenendo conto di quanto previsto dalla Circolare RGS n. 19 del 27/04/2017.

560,00 totale decurtazione

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)	497.798,65 rispetto importo unico consolidato anno 2017 art.67 c.1 CCNL 21/05/2018
Art. 79 comma 1 lettere b d e l bis CCNL 16/11/2022	67.679,04
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	183.648,61
TOTALE	749.126,30

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 62.620,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	207.281,95 (214.305,14 – 4.338,48 – 2.684,71 per dichiarazioni contrattuali)
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 985,70
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 0
Art 79 comma 1 bis (differenziali stipendiali da D3 a D1 e da B3 a B1 decorrenza 1/4/2023 (9 mesi) dall'anno 2024 la somma andrà considerata per tutto l'anno e sarà € 42.694,86	42.694,86
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	
ALTE PROFESSIONALITA	€ 0 (1/12 dall'1/2/2019 confluita nel fondo PO)
TOTALE	€ 313.582,51

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Differenziali Stipendiali anno 2024 (art. 14, CCNL 16/11/2023)	€ 30.000,00
Indennità di condizioni lavoro (ind. Rischio ind. Disagio ind. Maneggio valori) (art. 84 bis, CCNL 16/11/2023)	€ 10.100,00
Indennità di turno (art. 30 CCNL 16/11/2023) e indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	€ 54.400,00

Indennità Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	€ 108.200,00
Indennità di Funzione, personale polizia locale - (art. 97 CCNL 16/11/2022)	€ 11.000,00
Indennità servizio esterno (art.100 CCNL 16/11/2022)	€ 3.900,00
Compensi produttività individuale (art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022)	€ 91.583,79
Incentivi previsti da disposizioni di legge (Funzioni Tecniche art. 113 D.Lgs 50/2016)	€ 112.860,00
Art. 208commi 4 e 5 CDS Dlgs 30/04/1992 n.285 e successive modificazioni e integrazioni	€ 5.000,00
Altro.....Progetti di produttività (art.80, comma 2, CCNL 16/11/2022)	€ 7.000,00
Fondo di riserva	€ 1.500,00
TOTALE	€ 435.543,79

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
 Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 313.582,51
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 435.543,79
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 749.126,30

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
 Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

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 **313.582,51** (progressioni economiche storiche, indennità di comparto, indennità educatrici, differenziali stipendiali da D3 a D1 e da B3 a B1)) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro **565.477,69**.

La restante parte delle risorse stabili, sono state destinate alle nuove progressioni economiche (differenziali stipendiali), all'indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione polizia locale, alle indennità contrattuali da CCNL (indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di condizioni lavoro, ecc) .

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione (in base all' art.68 c.2 lettera g CCNL 21/5/2018) pari ad €. 112.860,00 così di seguito riportate:

- Funzioni Tecniche art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 18.04.2016
€. 113.000,00 (- 140,00 riduzione)

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. N. 50 del 18.04.2016
€. 113.000,00 (- 140,00 riduzione)

- Art. 208 commi 4 e 5 CDS, destinazione proventi delle sanzioni pecuniarie, D.Lgs 30/04/1992 n. 285 €. **5.000,00**

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Progetto potenziamento dei servizi notturni
€. **5.000,00**

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 28/06/2013 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2024 (differenziali stipendiali), vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione media del triennio individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, e di quanto previsto dal vigente CCDI triennale normativo 2023/2025, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dall'art.14 del CCNL 16/11/2022.

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

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

Costituzione fondo	Fondo anno 2023 (precedente)	Fondo anno 2024	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	€ 438.358,76	€ 438.358,76	
Incrementi contrattuali			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	€ 49.493,47	€ 49.493,47	
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	€ 21.650,00	€ 21.650,00	
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008			
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	€ 101.131,85	€ 101.131,85	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)			
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	€ 10.215,64	€ 10.215,64	
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)			
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14,	€ 1.741,49	€ 1.741,49	

comma 3, CCNL 1/04/1999)			
Art.67 c.2 lettera a CCNL21/05/2018	€.11.980,80	€.11.980,80	
Art.67 c.2 lettera b CCNL21/05/2018	€.9.997,80	€. 9.997,80	
Art.67 c.2 lettera c CCNL 21/05/2018	€.0	€.0	
Art 79 comma 1 lettera B CCNL 16/11/2022	€.11.745,50	€. 11.745,50	
Art 79 comma 1 lettera D CCNL 16/11/2022	€.13.238,68	€. 13.238,68	
Art 79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022	€.32.021,15	€. 42.694,86	€. 10.673,71
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	€ 701.575,14	€ 712.248,85	€. 10.673,71
RISORSE VARIABILI			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d). CCNL 1/04/1999)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi(art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018) art 113 DLgs 50/2016	€ 113.000,00	€ 113.000,00	
Art. 208 commi 2 e 3 CDS D.lgs 285/1992 (art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999)	€. 5.000,00	€. 5.000,00	
Quote incrementi annuali art 79 c.1 lettera b anni 2021 e 2022 (11.745,50x2)	€. 23.491,00	€.	- 23.491,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€ 15.000,00	€ 15.000,00	
Economie somme non spese anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999) art 68 c.1 CCNL 21/05/2018	€ 8.789,84	€ 5.928,43	2.861,41-
Economie somme non spese anni precedenti	€. 0	€. 32.021,15	32.021,15

(differenziali stipendiali per errore sono stati conteggiati 2 volte) art 68 c.1 CCNL21/05/2018			
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinaria (art. 79, comma 2, lett.D), CCNL 16/11/2022)	€ 12.500,01	€ 6.362,15	- 6.317,86
Art 79 c. 3 0,22% monte salari 2018	€ 6.896,88	€ 6.896,88	
Economie piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa art.67 comma 3 lettera b CCNL 21/05/2018 50% della somma destinata (€ 49.441,50)	€.	€.	€.
Totale risorse variabili			
TOTALE	€ 184.677,73	€ 184.208,61	€ 469,12 -
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	€ 94.998,59	€ 94.998,59	
Riduzioni del fondo per la parte fissa Decurtazione per riassorbimento delle voci del salario accessorio in godimento del personale incaricato di Posizione Organizzativa a seguito di riorganizzazione della struttura comunale con trasformazione da ente con dirigenza a ente senza dirigenza. (Pareri aran 13671/2015 e 17784/2015)	€ 30.087,97	€ 30.087,97	

<p>Prima riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23 c.2 D.L.gs 75/2017 e precisamente "a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale , di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato."</p> <p>Si precisa che tale riduzione neutralizza l'incremento prodotto dalla RIA e riconduce in tal modo il Fondo di parte stabile all'importo determinato per l'anno 2016</p>	<p>€ 7.723,25</p>	<p>€ 7.723,25</p>	
<p>Seconda Riduzione ai sensi dell'art. 23 c. 2 del DLgs n. 75/2017 e precisamente "a decorrere dal 1 gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale , di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla</p>	<p>13.961,35</p>	<p>€ 13.961,35</p>	

predetta data l'art. 1 comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato."

La suddetta riduzione per l'anno 2016 era stata è stata calcolata in base a quanto previsto dal c.236 L.20/2015 e precisamente: " a decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n.165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

Con la circolare RGS n. 19 del 27/04/2017 e analoghe indicazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, è stato chiarito che per quanto attiene al " personale assumibile", si deve fare riferimento alle capacità assunzionali , calcolate anche tenendo conto dei resti delle cessazioni degli anni precedenti non utilizzati, e che anche se queste assunzioni non si sono effettivamente concretizzate, occorre tenerne conto ai fini del calcolo del personale in servizio per la

<p>determinazione della misura del taglio del fondo di produttività. Alla luce di queste indicazioni, con Determinazione Dirigenziale n.30 del 22/09/2017 si è provveduto al ricalcolo per l'anno 2016 della suddetto taglio, che viene quindi rettificato in € 13.961,35. Si precisa inoltre che ai sensi della Circolare RGS n. 12/2016 il conteggio del personale previsto a inizio anno e a fine anno è stato fatto considerando la percentuale lavorativa effettiva in caso di part time.</p>			
<p>Seconda riduzione del fondo sull'incremento di € 15.000,00 inserito in base all'art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999. Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016: la riduzione è stata calcolata, ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 e secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016, e Circolare RGS n. 19/2017, per l'anno 2016 la riduzione è stata rettificata con DD n.30/2017</p>	<p>€ 420,00</p>	<p>€ 420,00</p>	
<p>Seconda riduzione del fondo sull'incremento inserito ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 05.10.2000 pari ad € 40.000,00. Si precisa che tale incremento era il medesimo previsto in relazione al fondo dell'anno 2016: la riduzione è stata calcolata ai sensi dell'art.</p>	<p>€ 140,00</p>	<p>€ 140,00</p>	

23 c. 2 del D.L.gs 75/2017 e secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 12 del 23.03.2016. e Circolare RGS n. 19/2017. per l'anno 2016 la riduzione è stata rettificata con DD n.30/2017			
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	€147.331,16	€ 147.331,16	
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 701.575,14	€ 712.248,85	€ 10.673,71
Risorse variabili	€ 184.677,73	€ 184.208,61	€ 469,12 -
Decurtazioni	€ 147.331,16	€ 147.331,16	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 738.921,71	€ 749.126,30	€ 10.204,59

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 2023 (precedente)	Fondo anno 2024	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 57.720,00	€ 62.620,00	€ 4.900,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 16.) CCNL 21/05/2018)	€ 241.576,81	€ 207.281,95	€ 34.294,86 -
Art.79 comma 1bis (differenziali stipendiali da D3 a D1 e da B3 a B1 decorrenza 1/4/2023 (9 mesi) dall'anno 2024 la somma andrà considerata per tutto l'anno (€ 42.694,86)	€ 32.021,15	€ 42.694,86	€ 10.673,71
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 1.084,46	€ 985,70	€ 98,76 -
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)			
Retribuzione di posizione e			

risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)			
Alte professionalità			
TOTALE	€ 332.402,42	€ 313.582,51	€ 18.819,91 -
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Differenziali stipendiali (art. 14) CCNL 16/11/2022)	€ 12.000,00	€ 30.000,00	€ 18.000,00
Indennità di condizioni lavoro (ind. Rischio ind. Disagio ind. Maneggio valori) (art. 84 bis) CCNL 16/11/2022)	€ 11.000,00	€ 10.100,00	€ 900,00 -
Indennità di turno (art. 30 CCNL 16/11/2022) e indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)	€ 53.475,00	€ 54.400,00	€ 925,00
Indennità Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	€ 103.200,00	€ 108.200,00	€ 5.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)			
Indennità di Funzione, personale polizia locale - (art. 97 CCNL 16/11/2022)	€ 11.000,00	€ 11.000,00	
Indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	€ 3.900,00	€ 3.900,00	
Compensi produttività individuale (art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022)	€ 86.584,29	€ 91.583,79	€ 4.999,50
Art. 208 commi 4 e 5 CDS D.Lgs 285/1992 e successive modificazioni e integrazioni	€ 5.000,00	€ 5.000,00	
Altro.....Progetti di produttività (art.68, comma 2, CCNL 21/05/2018)	€ 6.000,00	€ 7.000,00	€ 1.000,00
Fondo di riserva	€ 1.500,00	€ 1.500,00	
Incentivi previsti da disposizioni di legge (Funzioni tecniche art 113 DLgs 50/2016)	€ 112.860,00	€ 112.860,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 406.519,29	€ 435.543,79	€ 29.024,50
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			

Risorse ancora da contrattare			
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE			
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 332.402,42	€ 313.582,51	€ 18.819,91 -
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 406.519,29	€ 435.543,79	€ 29.024,50
(eventuali) destinazioni da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 738.921,71	€ 749.126,30	€ 10.204,59

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate principalmente nei capitoli di spesa 40/103 per oneri diretti, 40/104 per oneri riflessi e 40/701 per irap; le indennità previste dalle disposizioni di legge sono imputate nel bilancio 2024 alla spesa afferente i singoli progetti di opere pubbliche la cui liquidazione avviene come disciplinata nei rispettivi regolamenti adottati in materia.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa :

€ 5.928,43 art 68 c.1 CCNL 2018 (somme non spese anno precedente)

€ 32.021,15 art 68 c.1 CCNL 2018 (somme non spese anno precedente, differenziali stipendiali per errore conteggiati 2 volte)

€. 6.362,15 art 79 c.2 lettera D CCNL 16/11/2022 (somme residue lavoro straordinario)

Si precisa che il fondo di produttività per l'anno 2024 è stato quantificato ai sensi di quanto previsto dall'art.33 comma 2 del DL 34/2019 nel rispetto del limite di cui all'art.23 comma 2 del DLgs 75/2017

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 del settore Economico Finanziario Personale Urp n. 123 del 05/11/2024.

L'INCARICATA DI ELEVATA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO PERSONALE URP TRASMETTE LA PRESENTE RELAZIONE, ALL'ORGANO DEI REVISORI DEI CONTI, CORREDATA DALLA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA, AL FINE DI CERTIFICARE QUANTO PREVISTO DALL'ART. 40 COMMA 3 SEXIES E 40 BIS DEL DLGS 165/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI CHE TESTUALMENTE RECITANO:

Art. 40 comma 3 sexies: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1"

Art. 40-bis "1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo."

Urbino, 06.11.2024

L'Incaricata di Elevata Qualificazione
del Settore Economico Finanziario Personale Urp
Rag. Ornella Valentini



Comune di URBINO

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

Verbale n. 29 del 21/11/2024

OGGETTO: CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2024

L'organo di Revisione ha esaminato la determinazione avente ad oggetto: "Costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2024", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;

VISTI

- Il bilancio 2024/2026 approvato dal C.C. con atto n. 102 del 21.12.2023;
- il Peg 2024/2026 approvato con atto di Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2024;
- il DUP 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 101 del 21.12.2023;
- l'art. 19 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi relativo alle competenze dei Responsabili di Settore;
- l'art. 39 del vigente statuto comunale rubricato "Compiti dei Responsabili di Settore";
- il decreto del Sindaco n.7 del 27.06.2024 con il quale è stato confermato il Dirigente unico Dott. Marco Feduzzi per il periodo 01.07.2024/31.12.2024;
- la determinazione del Dirigente unico n. 4 del 27.06.2024 con la quale sono stati rinnovati gli incarichi di Elevata qualificazione e le deleghe dirigenziali, confermando quelle in essere, tra le quali quelle attribuite alla sottoscritta quale Incaricata di Elevata Qualificazione del Settore Economico Finanziario, Personale e Urp dal 07.01.2024 al 31.12.2024;
- gli articoli 107 e 183 comma 9 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267;
- Vista la Determinazione del Settore Economico - Finanziario - Personale - Urp n.36 del 18.04.2024 con la quale sono state quantificate risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (art. 79 commi 1 e 1 bis CCNL 16.11.2022) destinate alla incentivazione e produttività risorse umane (Fondo di Produttività 2023 personale non dirigente);
- l'articolo 40 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- l'articolo 40 bis del D.Lgs 30.3.2001 n. 165 il quale prevede che l'Organo di Revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- i principi contabili applicati ed in particolare il n. 4/2;

tenuto conto che

- il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022;
- nel rispetto dei limiti fissati per le spese di personale dall'art.23 D.Lgs 75/2017;
- delibera di Giunta Comunale n. 83 del 03.05.2024 con la quale vengono stabilite le somme delle risorse variabili da portare ad integrazione del fondo anno 2024 del personale dipendente;

l'organo di revisione raccomanda

- la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:
- la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2024 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006;
- i compensi relativi all'indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance in vigore nell'Ente;

approva

l'allegata certificazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2024 che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Urbino, li 21/11/2024

IL REVISORE UNICO

DOTT. ANDREA MANCIOLA



Comune di URBINO

PROVINCIA DI PESARO E URBINO

L'Organo di Revisione

Oggetto: certificazione costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2024

L'Organo di revisione del Comune di Urbino nella persona del Dott. Andrea MANCIOLA;

Premesso

- Che in data 06.11.2024 il Responsabile di Settore Economico Finanziario, Personale e Urp ha trasmesso copia della propria determinazione n.123 del 05.11.2024 avente ad oggetto: "CCDI Economico anno 2024- Fondo di produttività personale dipendente. Compatibilità dei costi di contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio. Assunzione impegni di spesa", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;
- che il citato responsabile ha richiesto specifico parere in merito alla costituzione del fondo di cui trattasi;
- che il fondo per le politiche di incentivazione si compone della parte stabile e di quella variabile;

Preso atto delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare:
Art.67 del CCNL del 21/05/2018;
Art. 79 del CCNL del 16.11.2022
D.M.17/03/2020

Visti

L'art. 23, comma 2 del D.Lgs n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

L'art. 23, comma 3 del D.Lgs n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

"Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile";

L'art.40 bis, comma 1 del D.LGS N.165/2001 il quale dispone che:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo";

L'att. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018 il quale dispone che:

Fondo risorse decentrate: costituzione

"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 del 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 del 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";

Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:

"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di E.Q., prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018";

il D.M. 17/03/2020 di attuazione all'art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante.

Viste:

il decreto del Sindaco n.7 del 27.06.2024 con il quale è stato confermato il Dirigente unico Dott. Marco Feduzzi per il periodo 01.07.2024/31.12.2024;

la determinazione del Dirigente unico n. 4 del 27.06.2024 con la quale sono stati rinnovati gli incarichi di Elevata qualificazione e le deleghe dirigenziali, confermando quelle in essere, tra le quali quelle attribuite alla sottoscritta quale Incaricata di Elevata Qualificazione del Settore Economico Finanziario, Personale e Urp dal 07.01.2024 al 31.12.2024;

che in data 26.09.2024 è stata sottoscritta l'ipotesi relativa al CCDI economico anno 2024 del personale dipendente;

Vista la Determinazione del Settore Economico - Finanziario - Personale - Urp n.36 del 18.04.2024 con la quale sono state quantificate risorse finanziarie aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (art. 79 commi 1 e 1 bis CCNL 16.11.2022) destinate alla incentivazione e produttività risorse umane (Fondo di Produttività 2023 personale non dirigente)

Richiamato il principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgsn. 118/2011;

Esaminata la relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo per il personale non dirigente relativa al periodo 01.01.2024-31.12.2024, redatta dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, Personale e Urp e trasmessa all'Organo di revisione;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 83 del 03.05.2024 con la quale vengono stabilite le somme delle risorse variabili da portare ad integrazione del fondo anno 2024 del personale dipendente;

Preso atto della quantificazione del "fondo" come definita con determinazione n. 36 del 18.04.2024 a firma del Responsabile del Settore Economico Finanziario e Personale, e nella parte variabile con deliberazione di G.C. n. 83 del 03/05/2024, per un totale di Euro 749.126,30 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

- Ai sensi dell'art.79 comma 1 CCNL 16/11/2022, la parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle risorse di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del precedente CCNL 21/05/2018, che per quanto attiene il comune di Urbina sono state quantificate con DD del settore economico finanziario personale urp n. 131/2022 in €. 497.798,65 e precisamente:

sul citato art. 79 commi 1 e I bis del CCNL 16/11/2022, prevede una integrazione della parte stabile del Fondo costituito ai sensi del precedente CCNL 21/05/2018, da noi quantificata in €. 497.798,65;

per effetto, di quanto sopra esposto, la parte stabile del fondo dell'anno 2023 viene incrementata come segue:

Art. 79 comma 1 lettera b) di un importo, su base annua, pari ad €. 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 quantificato in €. 11.745,50 (139 dipendenti x €. 84,50). Tale somma non è soggetta al rispetto del limite di quanto previsto all'art.23 comma 2 DLgs 75/2017 (art.11 D.L.135/2018). La suddetta integrazione decorre dall'anno 2021, pertanto le annualità riferite al 2021 e 2022 "andranno una tantum" nella parte variabile del fondo anno 2023;

Art. 79 comma 1 lettera d) di un 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. Quantificato in €. 13.238,68; la suddetta integrazione è stata calcolata ai sensi dell'orientamento applicativo

ARAN CFL 174 e. non è soggetta al rispetto del limite di quanto previsto all'art.23 comma 2 DLgs 75/2017 (art.11 D.L.135/2018);

Art. 79 I bis dal 1 aprile 2023 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 B 1 e tra O3 e O 1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78. Quantificato in €. 32.021,15. Per l'anno 2024 la somma dovrà essere considerata per tutto l'anno e pertanto entrerà nella parte stabile del fondo l'importo di €.42.694,86 (32.021,15: 9 x12). Tale integrazione non è soggetta al rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017. L'ARAN ha chiarito che trattandosi di un incremento stabile, in caso di cessazione di dipendenti in servizio, non dovrà essere effettuata alcuna decurtazione. (nota protocollo n.15611 del 25/11/2022 in risposta ad un quesito di un ente in proposito).

l'art. 33 comma 2 del DL n.34/2019 introduce nuove disposizioni in materia di assunzioni presso le amministrazioni comunali, disponendo, al riguardo, che il limite al trattamento accessorio del personale previsto dall'art.23 comma 2 del DLgs 75/2017, debba essere adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro- capite riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Il relativo Dpcm attuativo 17/03/2020, nel fornire istruzioni applicative, chiarisce che non si deve dare luogo alla decurtazione del fondo negli enti in cui vi è una diminuzione del personale in servizio rispetto quello presente alla data del 31 dicembre 2018.

per quanto attiene al comune di Urbino nell'anno 2024 i dipendenti in servizio risultano diminuiti rispetto al 31 dicembre 2018 (erano in servizio 131 dipendenti a tempo indeterminato e 8 dipendenti a tempo determinato), alla data del presente atto i dipendenti sono in numero inferiore, inoltre dalle domande di pensionamento già presentate e dalle previsioni di assunzioni che si perfezioneranno nell'anno 2024 il numero dei dipendenti presenti al 31.12.2024 resterà comunque più basso rispetto a quello del 31.12.2018 e pertanto l'ammontare del fondo di produttività anno 2024 parte stabile non subirà variazioni;

Pertanto, il valore della costituzione del Fondo risorse decentrate personale dipendente - parte stabile, per l'anno 2024, nel rispetto delle norme vigenti e secondo le indicazioni dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, risulta essere pari ad €. 565.477,69 ;

COMPOSIZIONE FONDO

COMPOSIZIONE FONDO	IMPORTO
Risorse stabili	565.477,69
Risorse variabili	183.648,61
TOTALE	749.126,30

Verificato che il fondo per le risorse decentrate anno 2024, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, nonché il permanere degli equilibri di bilancio;

Evidenziato che:

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;
- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2024 è stata correttamente prevista del bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 102 del 21.12.2023;

Tutto ciò premesso:

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024_2026;

Visto il CCNL del 16.1.2022 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli artt. 40, 40bis e 48 del D.Lgs 165/2001;

Visto il D.Lgs n. 267/2000 ed in particolare l'art. 239;

Visto il D.Lgs 165/2001;

Visto il D.Lgs 118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n.4/2;

CERTIFICA

Nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2024 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'anno 2024, nel limite dell'importo complessivo di euro 749.126,30.

L'Organo di Revisione

Andrea Manciola

