



OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DELLE AREE (EX CATEGORIE ANNO 2023). IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023 - PERSONALE NON DIRIGENTE IN APPLICAZIONE DEL CCNL 2019-2021 SOTTOSCRITTA IN DATA 28-11-2023

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA
art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 165/2001
(Circolare RGS n. 25 del 19/7/2012)**

A - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012. Illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali. Contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo ed economico" che dispone in merito alla disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 7 CCNL Funzioni Locali 16-11-2022 ed ai criteri per l'utilizzo e la programmazione delle risorse per l'anno 2023.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto-dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	28 novembre 2023 - Ipotesi di contratto integrativo
Periodo temporale di vigenza	Giuridica CCNL 2023-2025 – Economica anno 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (delibera G.C. n. 83 del 29-05-2018): Segretario Generale - presidente capo delegazione Dirigente Settore 3 Risorse – vice-presidente membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CGIL/FP Provinciale CISL/FP Provinciale UIL/FPL Provinciale CSA RAL CISAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU UIL FPL
Soggetti destinatari	Tutto il personale del comparto in servizio presso l'ente o distaccato presso altri enti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 7 CCNL 16-11-2022 e dei Criteri di ripartizione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2023



Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) è stata richiesta/rilasciata in data
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è costituito dal piano esecutivo di gestione – PEG, dal piano dettagliato degli obiettivi e dagli obiettivi strategici per i Dirigenti, definiti con deliberazioni della Giunta Comunale n. 43 del 13-04-2023 e n. 138 del 03-10-2023 di approvazione e modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023</p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di cui all'art. 1, commi 5, lettera a) della Legge 190/2012 per il triennio 2023-2025 e i dati sulla trasparenza di cui all'art.10, comma 1, del D.lgs 33/2013, sono stati approvati nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2023-2025 con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 13-04-2023.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013 è assolto nella sezione "Amministrazione trasparente" nel sito web dell'Ente</p> <p>La Relazione della Performance 2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.lgs. n. 150/2009 in data 05-05-2023, e recepita con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 17-05-2023.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

Il Contratto Decentrato Integrativo (CDI) di cui trattasi è a contenuto normativo per il periodo 2023-2025 ed economico per l'anno 2023. Il CDI rappresenta l'applicazione e l'aggiornamento della disciplina degli istituti e delle materie che la Legge e i CCNL rimandano alla contrattazione decentrata integrativa di ente.

Il CDI è composto da n. 32 articoli, n. 4 Allegati, n. 2 dichiarazioni congiunte e n. 1 nota a verbale.

I n. 32 articoli dispongono in merito a quanto segue:

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

- a) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti "CCDI" o "CDI" o "contratto") disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai CCNL.
- b) Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
- c) Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti nonché del loro benessere.



Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o con contratto di somministrazione.
2. Relativamente al personale dipendente a tempo determinato il presente contratto si applica in presenza di rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (turno, reperibilità, etc ...).
3. Per il personale con contratto di somministrazione si applica l'art. 52 del CCNL 21/05/2018.
4. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra i soggetti di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021, appositamente convocati dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

Art. 3 - Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto decentrato è stipulato in applicazione del CCNL 16/11/2022 e ha durata triennale.
2. Il presente contratto entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salvo diversa specifica indicazione nei singoli articoli, e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.
3. Le disposizioni di cui al presente contratto conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili.

Art. 4 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del contratto, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla data di constatazione, ovvero dalla richiesta formulata da una delle parti che hanno sottoscritto il contratto, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso è necessario formalizzare la richiesta di convocazione alla delegazione o controparte fornendo sintesi o breve descrizione di eventi e/o elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle OO.SS, opera in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'impegno al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale di tutto il personale, anche mediante occasioni di incontro e scambio.

Le parti convengono che per rendere reale il confronto ed il ruolo propositivo dei soggetti sindacali, le informazioni e la documentazione dovranno essere fornite preventivamente ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale in modo da permettere un'analisi approfondita degli atti e rendere agevole l'attività di informazione sindacale nell'ente. L'amministrazione acconsente che le OO.SS. utilizzino appositi spazi del sito Intranet del comune nel quale sia possibile mettere documenti di interesse generale dei dipendenti per l'informazione e la consultazione in rete.

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, del CCNL 16-11-2022:
 - differenziali di progressioni economiche all'interno dell'area di cui all'art. 78, comma 3, lettera b);
 - quota dell'indennità di comparto;
 - quota di incremento dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità in favore del personale appartenente all'ex 8^a q.f. avente diritto.
2. Le risorse del Fondo, annualmente disponibili, sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16-11-2022, fermo restando che le eventuali nuove progressioni

economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da quote di risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia contabile.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le parti prendono atto che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL (risorse variabili), ove stanziata, va comunque destinata agli utilizzi di cui all'art. 80 comma 2 lett. a), b), c), d), e), f) e, specificatamente, alla performance individuale (lett b)) almeno il 30% delle risorse di cui al suddetto comma 2.
2. La correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale è disciplinata dal successivo art. 14.
3. Le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 16-11-2022, possono essere destinate a specifici interventi legati a scelte organizzative e/o gestionali finalizzate al raggiungimento di particolari risultati approvati dalla Giunta Comunale su proposta del dirigente competente. L'erogazione delle risorse è subordinata ad apposita relazione da parte del Dirigente competente sulla realizzazione dell'intervento previsto.
4. Il presente articolo entra in vigore a far data dal 01/01/2023.

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16-11-2022)

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16-11-2022, secondo i criteri di cui al presente articolo e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al quaranta per cento (40%) del valore medio dei premi individuali al personale dipendente individuato in base ai successivi commi.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al personale che, in base alle graduatorie di merito relative alla valutazione individuale, redatte distintamente per le aree di inquadramento, con riferimento al sistema di valutazione vigente nell'Ente, ha ottenuto il punteggio più elevato. L'entità di detto personale è stabilita nel cinque per cento (5%) di tutto il personale valutato non negativamente relativo alle singole aree, con troncamento di eventuali valori decimali \leq a 0,5 ed arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali $>$ di 0,5 (ad esempio: area Istruttori n. 100 unità $>$ magg.ne a n. 5 dip. – area Funzionari ed EQ n. 55 unità $>$ magg.ne a n. 3 dip. – area Operatori ed Operatore esperti n. 25 unità magg.ne a n. 1 dip.). Il personale dipendente appartenente alle aree Operatori ed Operatori Esperti è incluso in un unico gruppo di computo.
3. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) media più elevata delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - b) non aver mai percepito la maggiorazione;
 - c) sorteggio casuale.
4. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale entra in vigore a far data dal 01/01/2023.

Art. 9 - Progressione economica – PE all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree (d'ora in avanti PE) consiste nell'attribuzione di differenziali stipendiali per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel corso della vita lavorativa.
2. L'istituto si attiva annualmente in base a specifici negoziati annuali di cui all'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 e si applica in favore del personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo sulla base dei criteri previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e del presente contratto integrativo.
3. Il procedimento per l'attribuzione della PE (avvio, istruttoria, gestione ed approvazione delle graduatorie di merito) è gestito dalla U.O. Risorse Umane dell'Ente. Il personale partecipa alla selezione per l'attribuzione della PE presentando domanda con modalità e tempi stabiliti da apposito avviso di selezione. L'avviso di selezione è reso noto al personale dipendente con pubblicazione nella *rete intranet* e comunicazione con e-mail aziendale. Il tempo minimo di pubblicazione degli avvisi e il termine per la presentazione della domanda di partecipazione non possono essere inferiori a 20 giorni. E' compito e cura dei dirigenti e/o dei responsabili, da questi delegati, recapitare l'avviso di selezione al personale sprovvisto di mail aziendale anche mediante affissione dell'avviso stesso presso le postazioni di ingresso e/o accesso alla sede di lavoro.

4. I requisiti previsti per partecipare alla selezione per l'attribuzione della PE sono:

- non aver beneficiato, negli ultimi 4 anni, di alcuna progressione economica. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considera anche il periodo di servizio prestato presso gli enti di provenienza;
- assenza negli ultimi 2 anni, precedenti la decorrenza della PE, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso si applica quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 all'art. 14 c. 2 lett. a);
- possesso di una anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non inferiore a 4 anni precedenti la data di decorrenza della PE, di cui gli ultimi 2 presso il comune di Scandicci;
- aver ottenuto in ciascun anno dei tre anni precedenti la decorrenza della PE una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 70% del punteggio massimo ottenibile. In caso di assenze prolungate, il suddetto requisito deve essere posseduto per almeno due anni negli ultimi tre. Per i dipendenti assunti tramite procedura di mobilità si considerano le valutazioni attribuite presso gli enti di provenienza opportunamente riparametrate ai valori delle valutazioni attribuite nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci. La riparametrazione avviene con i seguenti passaggi:
 - eventuale ri-proporzionamento della base di calcolo in centesimi;
 - nel caso il valore di cui al punto 1 risulti superiore alla valutazione massima attribuita nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci, la valutazione viene assunta pari alla suddetta valutazione massima;
 - nel caso il valore di cui al punto 1 risulti inferiore alla valutazione minima attribuita nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci, la valutazione viene assunta pari alla suddetta valutazione minima;
 - nel caso in cui il valore di cui al punto 1 sia compreso tra la valutazione minima e massima attribuita nel Settore di assegnazione del Comune di Scandicci, la valutazione viene confermata pari al valore di cui al punto 1

Esemplificazione

Valutazione massima Settore di assegnazione = 91/100

Valutazione minima Settore di assegnazione = 72/100

Valutazione ente di provenienza = 40/50

Riproporzionamento = 80/100

Valutazione attribuita = 80/100

Valutazione ente di provenienza = 47/50

Riproporzionamento = 94/100

Valutazione attribuita = 91/100

Valutazione ente di provenienza = 35/50

Riproporzionamento = 70/100

Valutazione attribuita = 72/100

- essere in servizio presso il comune di Scandicci, con inquadramento nell'area e posizione giuridica previsti per partecipare alla procedura di PE, alla data di decorrenza della PE;

5. Tutti i requisiti previsti devono essere posseduti alla data di decorrenza della PE. E' comunque escluso dalla selezione il personale dipendente che, alla data di decorrenza della PE, è in aspettativa per mandato politico o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

6. Le graduatorie di merito dei partecipanti alle selezioni per l'attribuzione della PE sono definite in base ai seguenti criteri – parametri di valutazione:

a) Valutazione individuale conseguita – si considera il valore medio delle valutazioni individuali annuali relative al triennio precedente la decorrenza della PE o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

Valore minimo 0 e massimo 100

Peso ponderato 75%



b) Esperienza professionale – valorizzazione del numero di anni di esperienza professionale maturata nell'ambito della medesima area e profilo professionale o profilo equivalente con attribuzione del seguente punteggio:

Per gli ultimi 5 anni di servizio	1,3 punti per ogni anno
Per i precedenti 5 anni di servizio	0,8 punti per ogni anno
Per gli ulteriori precedenti 5 anni di servizio	0,3 punti per ogni anno

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si computano i soli anni interi, con esclusione frazioni inferiori all'anno.

Valore minimo 0 e massimo 12

Peso ponderato 25%;

- a) 7. I valori dei parametri di valutazione di cui al comma precedente sono riproporzionati a 100 sulla base dei valori minimo e massimo previsti per ognuno (senza arrotondamento e con troncamento a n. 2 cifre decimali). Il valore complessivo della valutazione di ogni partecipante è espresso in centesimi ed è dato dalla somma dei valori dei singoli parametri ponderati con il rispettivo peso (senza arrotondamento e con troncamento a n. 2 cifre decimali). Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 punti.
- b) 8. Al personale che partecipa alle selezioni che non ha beneficiato della PE e/o della Progressione Economica Orizzontale – PEO per più di 6 annualità, viene attribuito un punteggio aggiuntivo, che si somma al valore di cui al precedente comma 5, secondo la seguente differenziazione:
- (+) 1% al personale che non beneficia di progressione economica da più di 8 anni;
 - (+) 2% al personale che non beneficia di progressione economica da più di 12 anni;
 - (+) 3% al personale che non beneficia di progressione economica da più di 15 anni;
- c) 9. Le risorse da destinare all'istituto della PE sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 40% degli aventi diritto.
- d) 10. Per assicurare imparzialità e parità di trattamento, le eventuali risorse destinate annualmente a nuove PE, sono ripartite tra i vari settori presenti nella struttura organizzativa dell'Ente e le varie aree di inquadramento tenuto conto dei diversi valori dei differenziali e del numero di dipendenti presenti nel Settore e area, in possesso dei requisiti per accedere alla selezione; ai fini dell'attribuzione del budget delle risorse le aree Operatori e Operatori esperti si considerano come unica area e il valore del differenziale da computare è quello previsto per l'area Operatori esperti; il budget viene quindi distinto per le ulteriori aree Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione (per l'area Funzionari ed Elevata Qualificazione vedasi esemplificazione riportata all'Allegato 1 per la equiparazione della valutazione). Sulla base delle risorse attribuite ai singoli percorsi viene calcolato il numero dei differenziali stipendiali di PE da attribuire in base al valore medio, con arrotondamento all'unità superiore in caso di valore superiore allo 0,50.
- e) 11. Preso atto di quanto previsto agli articoli 92, 96, 102 e 106, del CCNL 16/11/2022, in presenza di personale con profilo professionale di cui ai richiamati artt. del CCNL, in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione della PE, il valore dei differenziali è specificatamente incrementato rispetto al numero dei dipendenti in possesso degli specifici requisiti. Ai fini dell'applicazione dell'art. 96 si fa riferimento agli atti formali adottati dal Dirigente competente per la Polizia Locale.
- f) *Esemplificazione:*
- Budget PE complessivo = R
 - Budget disponibile per Settore = RS
 - Valore del differenziale stipendiale = DS
 - Numero dipendenti con requisiti di ciascuna area= N
 - Aree =
 - Operatori e Operatori esperti,
 - Istruttori,
 - Funzionari ed Elevata Qualificazione
 - Budget per area =
 - R Operatori ed Op. Esperti,
 - R Istruttori,
 - R Funzionari ed EQ
- Settore 0



$RS \text{ Operatori ed Operatori Esperti} = (R / ((DS \text{ Operatori ed Operatori esperti} * N) + (DS \text{ Istruttori} * N) + (DS \text{ Funzionari ed EQ} * N))) * (DS \text{ Operatori ed Operatori Esperti} * N_0)$

$RS_0 \text{ Istruttori} = (R / ((DS \text{ Operatori ed Operatori esperti} * N) + (DS \text{ Istruttori} * N) + (DS \text{ Funzionari ed EQ} * N))) * (DS \text{ Istruttori} * N_0 \text{ Istruttori})$

$RS_0 \text{ Funzionari ed EQ} = (R / ((DS \text{ Operatori ed Operatori esperti} * N) + (DS \text{ Istruttori} * N) + (DS \text{ Funzionari ed EQ} * N))) * (DS \text{ Funzionari ed EQ} * N_0 \text{ Funzionari ed EQ})$

E così via per il Settore 1 ecc..

Esemplificazione:

Risorse da destinare a nuove PE € 30.000,00

Dati Ente

cat.	n. dip al 01/01/2023	Differenza - DS	Moltiplicatore	Importo nuove PE	numero differenziali da attribuire
Operatori ed Operatori esperti	30	650,00	19.500,00	3.352,44	5
Istruttori	100	750,00	75.000,00	12.893,98	17
Funzionari ed EQ	50	1.600,00	80.000,00	13.753,58	9
totali	180		174.500,00	30.000,00	31

Dati Settore 0

cat.	n. dip al 01/01/2023	Differenza - DS	Moltiplicatore	Importo nuove PE	n. PE	n. differenziali da attribuire
Operatori ed Operatori esperti	10	650,00	6.500,00	1.117,47	1,72	2
Istruttori	25	750,00	18.750,00	3.223,50	4,29	4
Funzionari ed EQ	15	1.600,00	24.000,00	4.126,07	2,58	3
totali	50		49.250,00	8.467,04	8,59	9

- g) 12. Nel caso in cui, l'esiguo numero di personale avente diritto nel settore ed area non consenta di superare la soglia delle 0,50 unità, detta quota inferiore alle 0,50 unità viene utilizzata ad incremento della quota da attribuire al medesimo settore ed area nella selezione PE dell'anno successivo, fino all'ottenimento del valore minimo (0,51) che consente l'attribuzione di almeno un differenziale stipendiale.
- h) 13. Le parti prendono atto che, per effetto dei suddetti arrotondamenti al numero dei differenziali da attribuire, potranno verificarsi marginali incrementi delle risorse da destinare all'istituto. Detti incrementi sono finanziati entro il limite massimo del 10% delle complessive risorse destinate annualmente all'istituto. In tale circostanza l'eventuale incremento delle risorse destinate alle PE, sono finanziate attraverso la riduzione delle risorse da destinare ai compensi legati alla performance.
- i) 14. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
a) maggiore numero di anni di non assegnazione di PE e/o di Progressione Economica Orizzontale;
b) maggiore anzianità di servizio;
b) sorteggio casuale.
- j) 15. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della PE entra in vigore a far data dal 01/01/2023.

Art. 10 – Destinazione risorse a progressione economica all'interno delle aree con decorrenza dal 01-01-2023.

1. Le parti stabiliscono che alla progressione economica all'interno delle aree, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, vengono destinate risorse pari a € 60.000,00 afferenti alla parte stabile del fondo per le risorse decentrate 2023.



Art. 11 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21-05-2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, ed è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile. Il Dirigente/Responsabile dovrà comunicare tempestivamente, al Servizio Risorse Umane, eventuali situazioni che determinano il venir meno delle condizioni di cui al precedente periodo.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
6. Le fattispecie di condizioni di lavoro per le quali si prevede l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo, nonché l'entità delle medesime indennità, determinate con i criteri di cui al comma 3 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, sono riportati nell'**Allegato 2**.
7. Le indennità di cui al presente articolo non competono in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di apposite comunicazioni (ad es.: prospetti di liquidazione, riepiloghi informatizzati...) debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
9. La disciplina delle indennità di cui al presente articolo, decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16-11-2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16-11-2022, per compensare l'esercizio di attività di particolare complessità e rilevanza attribuite con atto formale da parte del Dirigente competente secondo i seguenti criteri generali:
 - a. dimensione della struttura di riferimento, in termini di numero di unità di personale coordinato e di risorse finanziarie;
 - b. complessità delle attività e del ruolo, in termini di complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, eterogeneità, necessità di rispettare scadenze perentorie, frequenza delle relazioni interne ed esterne, specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, ampiezza delle conoscenze/competenze e livello di autonomia richieste per lo svolgimento dell'incarico.
2. Le tipologie di posizioni di specifica responsabilità e le fasce di indennità sono le seguenti:

Tipologia di posizione	Indennità annua €
A) Coordinamento (minimo 4 unità di personale)	1.000,00
B) Responsabilità:	min 1.000,00 max 4.000,00
C) Ufficiale Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, addetti agli uffici relazioni con il pubblico ai servizi di protezione civile	350,00
D) Segreteria e supporto organi istituzionali	800,00

3. A ciascun dipendente non può essere attribuita più di una tipologia di indennità. Nel caso in cui lo stesso dipendente ricopra diverse tipologie di posizioni di responsabilità, viene attribuita l'indennità corrispondente alla posizione più elevata.
4. Le indennità sono proporzionalmente ridotte in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. In caso di assenze dal servizio continuative e prolungate, di durata superiore a 6 mesi, tali da compromettere il buon andamento delle attività, l'incarico può essere sospeso ed attribuito ad altro soggetto avente requisiti e competenze necessari.



6. Le indennità in oggetto sono corrisposte su base mensile.
7. Le risorse complessivamente destinate al presente istituto sono annualmente determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
8. Per l'individuazione degli incaricati si procederà secondo criteri di competenza, professionalità ed esperienza richiesti per lo specifico incarico, desumibili dal curriculum e dalla professionalità e affidabilità dimostrate in pregresse esperienze.
9. Ove possibile gli incarichi saranno affidati coinvolgendo i soggetti potenzialmente interessati con criteri di rotazione.
10. Con apposito atto saranno disciplinate le modalità di individuazione, istituzione e conferimento degli incarichi in oggetto.
11. Ad avvenuto conferimento degli incarichi, l'elenco delle posizioni di specifica responsabilità con relative attribuzioni, compensi ed incarichi sarà pubblicato sulla intranet dell'Ente.
12. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con la retribuzione di posizione del personale incaricato di Elevata Qualificazione.
13. La disciplina delle indennità di cui al presente articolo decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello specifico accordo.

Art. 13 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16-11-2022)

1. Al fine di migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti e dei loro familiari, si avvia con il presente contratto decentrato un percorso finalizzato all'attivazione di interventi di welfare integrativo rivolti alla sfera personale e familiare nell'ambito delle previsioni di cui all'articolo 82 del CCNL 16-11-2022.
2. Le parti danno atto che, ad oggi, le risorse destinate al welfare sono quelle di cui all'accordo sul Fondo assistenza e previdenza del personale della Polizia Municipale – Contratto Decentrato Integrativo 17/12/2009.

Art. 14 - Correlazione tra compensi legati alla performance organizzativa ed individuale, retribuzione di risultato e particolari compensi.

1. Al fine di perseguire una distribuzione equilibrata delle somme relative ad incentivi previsti da specifiche norme di legge e compensi destinati ad incentivare la performance individuale e organizzativa e la retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di E.Q, è definito il sistema di perequazione di cui ai successivi commi.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI e dell'IMU;
 - d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Ai fini di cui sopra, sono definite le seguenti riduzioni percentuali del premio di risultato e dei compensi legati alla performance, organizzativa ed individuale:

Entità dei compensi ed incentivi di legge	Quota abbattimento dei compensi legati alla performance ed alla retribuzione di risultato delle E.Q.
Oltre 3.000 e fino a 5.000 euro	25%
Oltre 5.001 e fino a 10.000 euro	35%
Oltre 10.000 euro	50%

4. La disciplina di cui al presente articolo, decorre a far data dal 01/01/2023.

Art. 15 Incremento di risorse destinate a retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.

1. Si conferma il tetto delle risorse relative all'anno 2022 complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle ex posizioni organizzative oggi incaricati di E.Q..
2. Si dà atto che gli incrementi delle risorse di cui all'art. 79 comma 3 sono proporzionalmente destinate ad incremento del fondo risorse decentrate e fondo retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.

Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale titolare di incarico di E.Q.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione – E.Q. è legata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati di E.Q..

La quantificazione della retribuzione di risultato è correlata alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di E.Q. per performance individuale e organizzativa. Una valutazione inferiore al valore minimo, in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della **Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Per quanto attiene alla disciplina del presente articolo si richiama integralmente l'art. 56-ter del CCNL 21-05-2018 e l'art. 95 e seguenti del CCNL 16-11-2022.

Art. 18 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della stradale

1. Le parti danno atto che, nell'ambito delle risorse determinate ai sensi dell'accordo sul Fondo assistenza e previdenza del personale della Polizia Municipale – Contratto Decentrato Integrativo 17/12/2009, le risorse destinate a forme di previdenza complementare saranno indirizzate al Fondo Perseo-Sirio.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16-11-2022)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. Si conviene che l'attivazione dell'istituto viene disposta in base ai previsti specifici negoziati annuali di cui all'art. 8 comma 1 ovvero art. 7 comma 4 lett. e) del CCNL 16-11-2022.
3. La prestazione esterna si intende altresì resa in via continuativa e non occasionale anche nei periodi ove gli appartenenti al corpo siano chiamati a svolgere servizio esterno nei festivi e nelle manifestazioni fieristiche.
4. L'indennità spetta per il solo servizio ordinario. L'indennità non spetta in caso di svolgimento di servizio attraverso il ricorso al lavoro straordinario, ovvero lo svolgimento di servizi in giorno festivo con attribuzione delle previste maggiorazioni e riconoscimento del riposo compensativo ai sensi del vigente art. 24 del CCNL 14/09/2000;
5. L'indennità è commisurata alle sole giornate di lavoro di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
6. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Scandicci e del disagio e del rischio che il servizio comporta, viene determinata in € 4,00 al giorno.
7. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.
8. La disciplina di cui al presente articolo decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto.
9. Si conviene che l'attivazione dell'istituto debba essere prevista con la medesima decorrenza di cui al comma 8, anche per quei servizi di Polizia Locale che dovessero avere riconosciuti i requisiti richiesti anche in data successiva alla stipula del presente contratto.

Art. 20 Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 - CCNL 16-11-2022)

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle aree Istruttori e Funzionari ed EQ, incaricato in via continuativa, con atto formale del Dirigente responsabile, di compiti di responsabilità, connessi al grado rivestito, può essere attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16-11-2022, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. dimensione della struttura di riferimento, in termini di numero di unità di personale coordinato e di risorse finanziarie;
 - b. complessità delle attività e del ruolo, in termini di complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, eterogeneità, necessità di rispettare scadenze perentorie, frequenza delle relazioni interne ed esterne, specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, ampiezza delle conoscenze/competenze e livello di autonomia richieste per lo svolgimento dell'incarico.
2. Le tipologie di posizioni di specifica responsabilità e le fasce di indennità sono le seguenti:

Tipologia di posizione	Indennità annua €
------------------------	-------------------



A) Coordinamento (minimo 4 unità di personale)	1.000,00
B) Responsabilità:	min 1.000,00 max 4.000,00

3. A ciascun dipendente non può essere attribuita più di una tipologia di indennità. Nel caso in cui lo stesso dipendente ricopra diverse tipologie di posizioni di responsabilità, viene attribuita l'indennità corrispondente alla posizione più elevata
4. Le indennità sono proporzionalmente ridotte in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. In caso di assenze dal servizio continuative e prolungate, di durata superiore a 6 mesi, tali da compromettere il buon andamento delle attività, l'incarico può essere sospeso ed attribuito ad altro soggetto avente requisiti e competenze necessari.
6. Le indennità in oggetto sono corrisposte su base mensile.
7. Le risorse complessivamente destinate al presente istituto sono annualmente determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
8. Per l'individuazione degli incaricati si procederà secondo criteri di competenza, professionalità ed esperienza richiesti per lo specifico incarico, desumibili dal curriculum e dalla professionalità e affidabilità dimostrate in pregresse esperienze.
9. Ove possibile gli incarichi saranno affidati coinvolgendo i soggetti potenzialmente interessati con criteri di rotazione.
10. Con apposito atto saranno disciplinate le modalità di individuazione, istituzione e conferimento degli incarichi in oggetto.
11. Ad avvenuto conferimento degli incarichi, l'elenco delle posizioni di specifica responsabilità con relative attribuzioni, compensi ed incarichi sarà pubblicato sulla intranet dell'Ente.
12. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con la retribuzione di posizione del personale incaricato di Elevata Qualificazione.
13. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.
14. La disciplina delle indennità di cui al presente articolo decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dello specifico accordo.

Art. 21 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c.4, lett. m, CCNL 16-11-2022)

- a) Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 06-07-1995)

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16-11-2022 l'orario di lavoro giornaliero è impostato con fasce di flessibilità sia in entrata che in uscita non inferiore a 30 minuti. Al personale assegnato e/o impiegato in servizi organizzati in turno di lavoro ovvero nei servizi in cui è prevista apertura diretta al pubblico sarà garantita una flessibilità oraria non superiore a 10 minuti. In presenza di situazioni o consuetudini difformi si darà avvio a percorsi di rientro e normalizzazione.
2. Ai sensi dell'art. 36, comma 3, l'eventuale debito orario maturato deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi alla maturazione dello stesso.
3. Le parti si impegnano a ridefinire le fasce orarie di flessibilità in caso di mutate e nuove esigenze organizzative favorendo la maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Art. 23 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14-09-2000)

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14-09-2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.



2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 90 ore, che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino mensile delle presenze e che potranno essere utilizzate entro il l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare eventuali debiti orari mensili accumulati nell'ambito della flessibilità oraria.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.
5. Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
6. La disciplina di cui al presente articolo, decorre a far data dal 01/01/2023.

Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 16-11-2022)

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 32 comma 3 del CCNL 16-11-2022, il limite massimo annuale individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevabile a massimo n. 250 ore annue (art. 5, comma 3, D. lgs. 66/2003).

Art. 25 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 21-05-2018)

- a) I servizi per i quali è attivato l'istituto della reperibilità sono individuati con atti del Dirigente del Settore Risorse sulla base delle specifiche richieste e previsioni dei dirigenti dei settori, compatibilmente con le risorse rese disponibili dal contratto annuale.
- b) In base a quanto previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 21-05-2018:
 - i. il limite di cui all'art. 24 comma 3 è elevato a 8 volte in un mese;
 - ii. la misura dell'indennità di cui all'art. 24 comma 1 è elevato a **€ 11,00**.
- c) La disciplina di cui al presente articolo, decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto.

Art. 26 - Turnazioni (art. 30, CCNL 16-11-2022)

1. Per garantire l'attuazione della equilibrata distribuzione ed avvicendamento del turno di lavoro, si conviene che un turno di lavoro non debba essere svolto per più di 2/3 del totale dei giorni effettivamente lavorati in turno, nell'arco di un mese. Sono fatte salve eventuali marginali variazioni motivate da "esigenze di servizio".
2. Il personale dipendente che svolge attività di lavoro organizzata in turnazioni deve essere informato della turnazione programmata per il mese successivo entro il giorno 15 del mese precedente. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle diverse fasce orarie.
3. Fatte salve eventuali situazioni di emergenza, motivate per scritto, o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 16-11-2022, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 30, comma 8, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. Al personale che svolge lavoro in turno verrà applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali (art 7 c. 4 lett. ad)).
6. Le parti confermano l'orario ridotto a 35 ore per il personale soggetto a regime di turno (come da accordo del 04-03-2003), demandando l'eventuale aggiornamento a successivo accordo.

Art. 27 – Disciplina di rinvio per l'applicazione degli istituti legati a trattamenti accessori previsti da norma di legge

1. Si conferma la disciplina dei seguenti istituti:
 - 1) Fondo assistenza e previdenza personale della Polizia Municipale – Contratto Decentrato Integrativo del 17-12-2009;
 - 2) Compensi in favore dei messi notificatori – art. 15 del C.D.I. 23-05-2014;
 - 3) Incentivi Funzioni Tecniche – regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 27-08-2020;



- 4) Compensi professionali per il titolare del servizio di Avvocatura comunale – Allegato B al Contratto Decentrato Integrativo 21-12-2015 - Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 204 del 22-12-2015;
- 5) Al personale in possesso dei requisiti di cui alla L. 113 del 29-03-1985 impiegati in centralini telefonici e operatori della comunicazione occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio è corrisposta l'indennità giornaliera legata alle mansioni di € 3,76 in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni settimanali. Tale indennità è maggiorata del 20%, quindi pari a € 4.51, in caso di articolazione oraria su cinque giorni settimanali. L'indennità di cui trattasi è corrisposta al personale avente diritto con cadenza mensile. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione dal 01-01-2023.

Art. 28 – Servizi pubblici essenziali. Contingenti minimi di personale

1. In applicazione di quanto previsto nell'Accordo Collettivo Nazionale del 19-09-2002, integrato dall'Accordo Collettivo Nazionale del 08-03-2016 e, delle specifiche disposizioni contenute nella Legge 146 del 12-06-1990 come modificata ed integrata dalla Legge 83 del 11-04-2000, sono individuati i contingenti minimi di personale previsto a garanzia della continuità dei servizi pubblici essenziali. I contingenti sono individuati nella Tabella di cui all'**Allegato 3**. L'individuazione del personale dipendente è effettuata dal Dirigente competente privilegiando i criteri di volontarietà e rotazione.

Art. 29 – Criteri di utilizzazione delle risorse del fondo anno 2023 - parte economica.

1. Considerato che l'art. 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16-11-2022 dispone che in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa si stabiliscano i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie previste nel Fondo Risorse Decentrate.
2. Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 146 del 16-06-2023 e deliberazione G.C. n. 98 del 22-06-2023 relativa ad indirizzi e criteri forniti alla delegazione trattante di parte pubblica o datoriale e per la parte relativa alla individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità, si è quantificato il Fondo Risorse Decentrate 2023 del personale dipendente delle aree.
3. Le parti sottoscrivono le disposizioni seguenti relative ai criteri di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa parte economica 2023.

Art. 30 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi del vigente CCNL del comparto Funzioni locali 16-11-2022.

Art. 31 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Si prende atto che i fondi delle risorse relative all'anno 2023 sono determinate come segue:
Fondo Risorse Decentrate – FRD € 1.574.804,37 di cui:
 - risorse stabili per € 1.167.632,96
 - risorse variabili o eventuali per € 407.171,41;Fondo retribuzione di posizione e risultato incarichi di Elevata Qualificazione - FEQ € 228.231,64 di cui:
 - risorse stabili per € 222.000,00
 - risorse variabili o eventuali per € 6.231,64;
2. Il FRD di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dei commi 3 e 4, art. 80 del CCNL 16-11-2022, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	Anno 2023 (importi in €)
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art.79 , comma 1 – CCNL 16-11-2022 (utilizzi vincolati)	752.600,00
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art.79, comma 2 e 3 – CCNL 16-11-2022	
a) Indennità varie (Turno, Rischio, Disagio, Reperibilità, Maneggio valori, Responsabilità) e Maggiorazioni	334.600,00
b) Performance Organizzativa	129.000,00
c) Performance Individuale	157.000,00



d) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	11.500,00
e) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	128.459,00
f) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	15.500,00
Totale destinazioni	1.528.659,00

3. I dati analitici delle destinazioni concordate sono contenuti nella Tabella di cui **all'Allegato 4**.
4. Le eventuali economie provenienti dall'utilizzo di risorse stabili, che a consuntivo risultassero non utilizzate, sono portate ad incremento delle risorse del FRD dell'anno successivo.

Art. 32 - Clausole programmatiche e finali

1. Quanto non disciplinato con il presente contratto decentrato sarà oggetto di successivo specifico accordo tra le parti.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo si compone n. 32 articoli riportati in n. 22 pagine (inclusa la presente) di cui n. 6 pagine relative a n. 4 allegati.

Con l'ipotesi di accordo (vedi art. 29) si prende atto della consistenza delle risorse del Fondo Risorse Decentrate destinate al finanziamento del salario accessorio e alla premialità del personale delle aree ex-categorie per l'anno 2023 (ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16-11-2022), costituito con determinazione del Dirigente del Settore Risorse n. 146 del 16-06-2023 e deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 22-06-2023.

Come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con parere n. 15 del 21-06-2023, le risorse dei fondi costituiti e destinati alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2023 sono state previste nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del DLgs 75/2017 ed ammontano a:

- Per il Fondo Risorse Decentrate - FRD a € 1.574.804,37 (di cui di parte stabile € 1.167.632,96);
- Per il Fondo retribuzione e risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione – FEQ a € 228.231,64 (di cui di parte stabile € 222.000,00)

Fra le risorse costitutive del Fondo 2023 si segnalano le risorse variabili messe a disposizione dalla Giunta Comunale per € 8.000,00 con riferimento all'art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL 16-11-2022 e per €. 100.770,40, con riferimento all'art. 79, c. 2, lett. b) del CCNL 16-11-2022 da destinare alla premialità legata alla Performance con riferimento al raggiungimento degli obiettivi del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PdO) e di Progetti specifici e di miglioramento, innovazione e semplificazione approvati nel "Piano della Performance". Ulteriori risorse variabili, pari a € 3.500,00, sono previste in applicazione dell'art. 43 della L. 449/97, con riferimento ad ulteriori attività svolte e finanziate da specifiche entrate – art. 79 c. 2 a) del CCNL 16-11-2022 e 67 c. 3 a) del CCNL 21-05/2018.

Il contenuto principale dell'accordo è rappresentato dalla destinazione del Fondo agli istituti previsti dai CCNL, ponendo particolare attenzione affinché quelli aventi carattere di stabilità trovino adeguato finanziamento con le risorse che stabilmente costituiscono il Fondo.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione; (per gli Enti locali Fondo art. 79 del CCNL 16-11-2022)

Il contratto integrativo destina il 97,07% delle risorse ai vari istituti applicati ed attivi nell'annualità 2023 mentre il 2,93% delle risorse non vengono destinate data la presenza nell'anno 2023 di quote di FRD previste dal CCNL 16-11-2022 e relative alle annualità 2021 e 2022 che le parti si riservano di utilizzare nella contrattazione successiva all'annualità 2023; di seguito il riepilogo con le percentuali di destinazione a ciascun istituto da cui si evince, con riferimento alle risorse del fondo di parte stabile, un'equilibrata destinazione delle risorse stabili ad istituti aventi carattere di stabilità:

Utilizzo Risorse FRD	ipotesi CDI 2023	quota %
VOCI DI SPESA		
Indennità di comparto quota B	142.000,00	9,02%
Incremento indennità personale A-N (c. 26)	16.000,00	1,02%



Incremento indennità personale S-M (c. 35)	600,00	0,04%
Indennità ex 8 ^a q.f.	3.000,00	0,19%
Indennità Educatore A-N (c.65)	21.000,00	1,33%
Progressione Economica Orizzontale	470.000,00	29,84%
ipotesi nuove progressioni tra aree (exPEO) dal 2023	60.000,00	3,81%
Diff. B3 B1 e D1 D3	40.000,00	2,54%
1. Totale Risorse destinate agli istituti art. 68, comma 1	752.600,00	47,79%
Turno	91.000,00	5,78%
Indennità servizio esterno PM €4 x 14 dip. X 26gg	19.000,00	1,21%
Rischio	5.000,00	0,32%
Indennità di disagio - rintracciabilità telefonica H24	900,00	0,06%
Disagio asili e scuole a € 5,80	60.000,00	3,81%
Disagio Sociale e Casa a € 2	5.000,00	0,32%
Indennità centralinista	1.200,00	0,08%
Reperibilità	39.000,00	2,48%
Maneggio valori	3.500,00	0,22%
Posizioni di Responsabilità	73.000,00	4,64%
Indennità di funzione PM	13.000,00	0,83%
Maggiorazioni	24.000,00	1,52%
a) totale indennità varie	334.600,00	21,25%
b) compenso per Performance organizzativa di Ente (40+5%)	129.000,00	8,19%
c) compenso performance Individuale 55%	157.000,00	9,97%
Altre attività e Progetti	8.000,00	0,51%
Attività ulteriori Punto Comune - Bonus Energia	0,00	0,00%
Attività ulteriori convenzione altri enti - Gestione e amm.ne RU	3.500,00	0,22%
incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	100.000,00	6,35%
Incentivi ISTAT	15.000,00	0,95%
diritti notifica messi comunali	500,00	0,03%
Compensi professionali avvocatura - compensazione spese	14.459,00	0,92%
Compensi avvocatura sentenze favorevoli - con entrata	14.000,00	0,89%
2 Totale Risorse destinate agli istituti art. 68, comma 2 e 3	441.459,00	28,03%
Totale destinazioni	1.528.659,00	97,07%
totale FRD	1.574.804,37	100,00%
DISPONIBILITA'	46.145,37	2,93%
Retribuzione posizione EQ ex PO	186.600,00	81,76%
Retribuzione risultato EQ ex PO	41.631,64	18,24%
totale destinazioni Fondo EQ	228.231,64	100,00%
Fondo posizione e risultato EQ	228.231,64	100,00%

c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Ai sensi dell'articolo 3 del presente CDI, lo stesso entra in vigore dal giorno successivo alla data di sua definitiva sottoscrizione, salvo diversa specifica indicazione nei singoli articoli, e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le competenze relative alla c.d. "Produttività legata alla performance organizzativa ed individuale" sono erogate con riferimento all'attuale metodologia operativa del Sistema di valutazione della performance, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 26-04-2017 che prevede, fra l'altro, l'istruttoria

dei Servizi di Controllo interno e la validazione dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione. Analoga procedura è prevista per la determinazione delle retribuzioni di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione.

- e) ***illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);***

La quota di risorse destinata alle nuove progressioni tra aree (ex progressioni economiche orizzontali) ammonta a € 60.000,00. Rispetto al numero di unità di personale in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni per l’attribuzione della PEO (calcolate in circa n. 180 unità) si stima che le nuove PEO saranno destinate a circa n. 60 unità di personale ovvero il 33% degli aventi diritto; al di sotto del limite previsto dalle vigenti disposizioni di legge e del CCNL (parere della RGS limite pari al 50%). Le progressioni vengono attribuite in relazione alla valutazione media acquisita nel triennio 2020-2022, attribuita in base al sistema di valutazione permanente in essere utilizzato, con peso pari al 75%, e in base alla esperienza acquisita nel profilo professionale di appartenenza, con peso pari al 25%, come da art. 9 della ipotesi di CDI e art. 14 del CCNL 16-11-2022.

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

Per illustrare i risultati attesi si fa riferimento agli obiettivi previsti dal Piano della Performance anno 2023 approvati con il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione - PIAO 2023 approvato con delibera G.C. n. 43 del 13-04-2023. Nello specifico per ciascun Settore, Unità operativa ed ufficio o servizio comunale sono programmati obiettivi cui sono collegati risultati da raggiungere e la partecipazione agli stessi dei singoli dipendenti oltre a tempistiche delle fasi di rilevazione intermedie e la relativa rendicontazione periodica.

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

L’ipotesi di accordo è formulata ai sensi degli artt. 7 del CCNL 16-11-2022 e si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Scandicci appartenente alle aree contrattuali (ex categorie) di qualifica non dirigenziale.

B – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria ha lo scopo di individuare e quantificare la composizione analitica del Fondo Risorse Decentrate – FRD (d’ora in avanti FRD o Fondo) al fine di attestarne la correttezza formale e la compatibilità e sostenibilità nell’ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il FRD, che individua il complesso delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata integrativa del personale delle categorie, è determinato sulla base delle disposizioni del CCNL (art. 79 del CCNL 2019-21 Funzioni Locali del 16-11-2022) e, riguardo al suo ammontare, è costituito/composto nel rispetto dei vigenti limiti di cui all’art. 23 c. 2 del D.L.gs. 75/2017 e di cui all’art. 33 del DL 34/2019 convertito in L. 58 del 28-06-2019 e relativi decreti attuativi.

La costituzione del FRD riguarda sia le “risorse stabili”, ovvero le risorse individuate dal comma 1 del richiamato art. 79, che le “risorse variabili” di cui al medesimo art. 79, commi 2 e seguenti.

Le risorse variabili sono state individuate e previste con la richiamata deliberazione della Giunta Comunale 98/2023 in coerenza con le risorse stanziare nel bilancio di previsione dell’Ente dell’esercizio finanziario 2023.

Per la composizione del FRD 2023 occorre far riferimento (al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui all’art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017) alla composizione del fondo relativo all’anno 2016:



Anno 2016

Con la determinazione n. 209 del 05-12-2016 è stato costituito il Fondo Salario Accessorio per l'anno 2016, per un importo complessivo pari a € 1.492.746,76, così composto:

(+) Risorse stabili	€ 1.245.720,38
(+) <i>Decurtazione permanente ex art. 9 DL 78/2010</i>	€ - 25.577,23
(+) Risorse Variabili soggette a limite	€ 166.674,75
(=) Totale risorse FSA 2016	€ 1.386.817,90
(+) Altre risorse variabili non soggette a limite	€ 105.928,86
(=) Totale risorse complessive FSA 2016	€ 1.492.746,76
<i>Decurtazione applicata sul Fondo 2016 ai sensi dell'art. 1 comma 236 della L. 208/2015</i>	0,00%
da cui:	
limite fondo anno 2016	€ 1.386.817,90 (1)

nota (1)

Il valore del limite effettivo è pari a € 1.372.872,55 così ottenuto:

(+) 1.386.817,90 Limite fondo anno 2016
(-) 20.945,35 incremento risorse variabili per riduzione fondo lavoro straordinario
(+) 7.000,00 incremento risorse stabili per differenziale PEO ai sensi Dich. Cong. 14 CCNL 2004
(=) 1.372.872,55 valore effettivo del limite fondo 2016

Le risorse del Fondo 2016 e 2017 sono state incrementate in applicazione delle dichiarazioni congiunte n. 14 e n. 1 rispettivamente del CCNL 22-01-2004 e 31-07-2009 come di seguito:

Totale FSA 2016	€ 1.492.746,76
Differenziale PEO	€ 7.000,00
Totale FSA 2016	€ 1.499.746,76
Totale FSA 2017	€ 1.460.499,70
Differenziale PEO	€ 4.500,30
Totale FSA 2017	€ 1.465.000,00

Detti dati sono stati oggetto di apposita dichiarazione annua ai fini del Conto Annuale del Personale.

Con la costituzione del FRD anno 2018 (vedi determinazione dirigenziale n. 301 del 31-12-2018), in base al CCNL 21-05-2018 è stata operata la riclassificazione del FRD prevedendo, ai sensi dell'art. 67 c. 1 del richiamato CCNL, l'importo unico consolidato.

In seguito a quanto disposto dal CCNL Funzioni Locali 16-11-2022 ed alle disposizioni di Legge vigenti con riferimento:

- all'art. 79 c. 7 del CCNL 16-11-2022 "Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi Risorse Decentrate dall'anno 2023..."

- all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 che dispone "...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...";

- art. 33 c. 2 ultimo periodo "...il limite al trattamento accessorio del personaleè adeguato in aumento o in diminuzione per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite....prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

le risorse del FRD 2023 quantificate, per la parte stabile con la determinazione dirigenziale 146/2023, e, per la parte variabile con la deliberazione della Giunta Comunale n. 98/2023 sono così composte:



Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

- art. 67 c. 1 importo unico consolidato	€ 1.228.321,15
- art. 67 c. 1 Fondo Elevate Qualificazioni ex PO	€ - 222.000,00
- Importo Unico consolidato al netto del Fondo retr. posizione e risultato P.O.	€ 1.006.321,15

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

ammontano complessivamente a € 161.311,81 e comprendono:

- art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 R.I.A. personale cessato	€ 19.645,86
- art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 quota pro-capite € 83,20	€ 24.960,00
- art. 67 c. 2 lett. b) differenziale PEO rinnovo CCNL 2016-2018	€ 18.493,15
- art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 quota pro-capite € 84,50	€ 25.941,50
- art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziale incremento posizioni ec.	€ 23.847,85
- art. 79 c. 1-bis differenziale posizioni economiche B1-B3 e D1-D3	€ 48.423,45

Totale Risorse stabili FRD anno 2022 € **1.167.632,96**

- FRD risorse stabili anno 2022	€ 1.167.632,96
- Fondo posizione e risultato P.O.	€ 222.000,00
-risorse non soggette a limite di cui all'art. 23 c. 2 DLgs 75/2017	
- art. 67 c. 2 lett. a) quota pro-capite € 83,20	€ - 24.960,00
- art. 67 c. 2 lett. b) differenziale PEO rinnovo CCNL 2016-2018	€ - 18.493,15
- art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 quota pro-capite € 84,50	€ - 25.941,50
- art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziale incremento posizioni ec.	€ - 23.847,85
- art. 79 c. 1-bis differenziale posizioni economiche B1-B3 e D1-D3	€ - 48.423,45

Totale risorse stabili soggette a limite (ex art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017) € **1.247.967,01**

CCNL 2016-2018	soggetta a limite	Fondo Risorse Decentrate stabili	a.2023
Art. 67 c. 1	si	importo unico consolidato	1.228.321,15
Art. 67 c. 2 lett. c)	si	RIA/SIA assegni personam cessato dal 2017	19.645,86
		totale risorse stabili	1.247.967,01
		<i>Altre risorse stabili non soggette a limite</i>	
Art. 67 c. 2 lett. a)	no	quota pro-capite 83,20	24.960,00
Art. 67 c. 2 lett. b)	no	differenziale PEO	18.493,15
		totale risorse stabili consolidate	1.291.420,16
<i>CCNL 2019-2021</i>			
79 c.1 lett. b)	no	€ 84,5 X unità pers.in servizio al 31-12-2018	25.941,50
80 c.1 lett. c)		Incrementi di dotazioni organiche	0,00
79 c.1 lett. d)	no	diff. incr. pos. Econ. dal 1-1-21	23.847,85
79 c. 1-bis	no	Diff. Pos. Econ. B1-B3 e D1-D3	48.423,45
79 c. 1-bis	no	Diff. Pos. Econ. B1-B3 e D1-D3	0,00
		Risorse stabili CCNL 16-11-2022	98.212,80
		TOTALE RISORSE STABILI	1.389.632,96

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili acquisite ai fondi 2023 sono state determinate con la richiamata deliberazione del GC n. 98/2023 e ammontano complessivamente a € 413.403,05 come schema seguente:

CCNL 2018 e 2022	soggetto a limiti	Fondo Risorse Decentrate variabili	importo €
79 c.2 lett.b)	si	1,2% del MS 1997	100.770,40
79 c.2 lett.c)	si	ex art. 15 c. 5 CCNL 1999	8.000,00
	si	Compensi professionali avvocatura	14.459,00
Art. 67 c. 3 lett. d)	si	RIA/SIA quote una tantum cessazioni infrannuali	834,82



Art. 67 c. 3 lett. f)	si	compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14-09-2000	500,00
		Totale risorse variabili soggette a limite	124.564,22
79 c. 3	no	0,22% del M.S. relativo anno 2018 (quote anno 2022 e 2023)	29.859,87
79 c.1 lett. b)	no	€ 84,5 X unità pers.in servizio al 31-12-2018 (quote anni 2021 e 2022)	51.883,00
79 c.2 lett. d)	no	Economie a consuntivo del Fondo Lavoro Straordinario	47.418,97
80 c.1 ultimo per.	no	Economie di parte stabile del FRD 2022	0,00
Art. 67 c. 3 lett. a)	no	Art. 43 L. 449/97 e art. 4 c. 4 CCNL 05/10/2001	3.500,00
Art. 67 c. 3 lett. c)	no	Compensi avvocatura finanziati con entrate	14.000,00
Art. 67 c. 3 lett. e)	no	Economie fondo lavoro straord. Art. 14 CCNL 1-4-98	20.945,35
	no	Incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	100.000,00
	no	Compensi ISTAT	15.000,00
		Totale risorse variabili non soggette a limiti	282.607,19
		totale risorse variabili Fondo Risorse Decentrate	407.171,41

CCNL 2018 e 2022	soggetto a limiti	descrizione voci Fondo Elevata qualificazione - FRD	importo €
79 c. 3	no	0,22% del M.S. relativo anno 2018 (quote anno 2022 e 2023)	6.231,64
		totale risorse variabili Fondo Elevate Qualificazioni	6.231,64

Verifica rispetto limite FRD 2016	Anno 2016	Anno 2023	Scostamento
Valore limite al netto voci non soggette	1.372.872,55	1.372.531,23	-341,32

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Nella costituzione del fondo, in particolare nella composizione dell'importo unico consolidato, è stata applicata la decurtazione permanente ai sensi dell'art. 9 del DL 78/2010 pari ad € 25.577,23 determinata con l'atto di costituzione del FSA 2016 (Det. n. 209/2016). E' stata altresì computata in tale importo unico la decurtazione relativa al trasferimento del personale ATA dal 01/01/2000 per l'importo di € - 63.391,37 (importo determinato con riferimento alle voci accessorie attribuite al personale ATA trasferito dal 01/01/2000).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

L'entità delle risorse del Fondo sottoposto a certificazione, tenuto conto delle relative decurtazioni ed elaborato sulla base delle sezioni precedenti, è così determinata:

- a) Totale Risorse stabili FRD anno 2023 € 1.006.321,15
- b) Totale risorse stabili Fondo EQ (ex PO) soggette a limite € 222.000,00
- c) Altre risorse stabili non soggette a limite € 161.311,81
- d) Risorse stabili complessive anno 2023 (a+b+c) € 1.389.632,96
- e) Totale Risorse variabili soggette a limite € 124.564,22
- f) Risorse soggette al limite art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 (a+b+e) € 1.352.885,37
- g) Totale Risorse variabili non soggette a limite € 288.838,83
- h) Totale Risorse complessive anno 2023 (d+e+g) € 1.803.036,01

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Il fondo è costituito prevedendo € 133.000,00 per risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione del personale il cui finanziamento è realizzato con specifiche entrate:

€ 100.000,00 per incentivi funzioni tecniche – art. 113 c.2 D.Lgs 50/2016;
€ 14.000,00 compensi avvocatura comunale (quota finanziata con entrate);
€ 15.000,00 compensi ISTAT;
€ 3.500,00 finanziamenti ex L. n. 449/97;
€ 500,00 relativo ai compensi da destinare alle attività dei messi notificatori;
Tali risorse saranno verificate nell'entità a consuntivo, una volta accertato il loro ammontare definitivo.

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

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

Nell'anno 2023 le poste o voci di spesa non soggette a specifica contrattazione, in quanto dipendenti da indennità stabilite dal CCNL e/o indennità comunque previste in caso di specifica organizzazione dei servizi, sono così individuate:

- Indennità di Comparto "quota B" relativa alla parte di indennità di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004;
- Progressione Economica Orizzontale storiche ovvero attribuite in data anteriore a quella di vigenza del contratto integrativo di cui trattasi;
- Indennità per specifiche responsabilità;
- Indennità di funzione PM;
- Indennità di servizio esterno PM;
- Indennità specifiche del personale dei servizi educativi (Educatori A/N e Insegnanti S/I);
- Indennità di Turno;
- Indennità di rischio;
- Indennità di maneggio valori;
- Indennità di reperibilità;
- Indennità per maggiorazioni orarie;
- Indennità di ex 8^a q.f.;
- Indennità di disagio;
- Incentivi previsti da contratti o da specifiche norme di legge (ad es.: incentivi funzioni tecniche, compensi ISTAT, recupero evasione ICI, compensi avvocatura, ecc..).

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Nell'anno 2023 le poste o voci di spesa soggette a specifica contrattazione del contratto integrativo di cui trattasi sono così individuate:

- Compensi destinati a nuove progressioni economiche orizzontali;
- Compensi per la performance individuale;
- Compensi per la performance organizzativa;
- Compensi per progetti specifici.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Relativamente al FRD dell'anno 2023 le parti hanno convenuto di non destinare ad utilizzo 2023 € 46.145,37, corrispondenti al 2,93% del FRD, relativi a parte stabile, il cui utilizzo sarà disposto in annualità successive.

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

Il valore economico degli aggregati di cui alle suddette destinazioni sono determinati negli importi di seguito riportati:

- per il Fondo risorse Decentrate
 - a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non esplicitamente regolate dal Contratto Decentrato Integrativo € 1.027.200,00
 - b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo € 501.459,00
 - c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare € 46.145,37
 - d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposte a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti **€ 1.574.804,37**

- per il Fondo retribuzione di posizione e risultato incaricati di Elevata Qualificazione
 - a. Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non esplicitamente regolate dal Contratto Decentrato Integrativo € 186.600,00
 - b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo € 41.631,34
 - c. Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare € 0,00
 - d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposte a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti **€ 228.231,64.**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Il fondo è temporaneamente costituito con stima delle risorse e destinazioni finanziate da specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione del personale (art. 79 del CCNL 16-11-2022), fra questi: i compensi avvocatura comunale (quota finanziata con entrate esterne), incentivi funzioni tecniche, compensi ISTAT, finanziamenti ex L. n. 449/97 e compensi ai messi notificatori. L'ammontare complessivo delle suddette destinazioni, pari ad € 133.000,00, corrisponde all'entità delle risorse previste in entrata di cui al precedente Sezione V. Tali destinazioni verranno verificate nell'entità a consuntivo sulla base dell'effettivo accertamento di entrata.

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

In questa sezione viene data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

- a. "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", riscontrabile con la circostanza che l'importo totale delle voci di spesa a carattere di stabilità è pari a € 1.087.200,00 ed è integralmente finanziato con risorse che stabilmente permangono e compongono il Fondo Risorse Decentrate, pari ad € 1.167.632,96;
- b. "attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici", suffragata dal fatto che gli incentivi economici, con particolare riferimento ai compensi legati alla performance organizzativa ed individuale, sono attribuiti sulla base del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, definito in attuazione delle disposizioni contenute negli art. 16 e 31 del D.Lgs. 150/2009 e regolamentato nel rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia - si rinvia ai dati pubblicati su "amministrazione trasparente": <https://servizi-scandicci.055055.it/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>
- c. "attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni tra le aree)". Alle nuove progressioni tra le aree sono stati destinati € 60.000,00. Rispetto al numero di personale in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni per l'attribuzione della PEO (calcolate in circa n. 180 unità) si stima che le nuove progressioni saranno destinate a circa n. 60 unità di personale ovvero il 33% degli aventi diritto, al di sotto del limite previsto dalle vigenti disposizioni di legge e del CCNL (parere della RGS limite pari al 50%). Le progressioni vengono attribuite in relazione alla valutazione media acquisita nel triennio 2020-2022, attribuita in base al sistema di valutazione permanente in essere utilizzato, con peso pari al 75%, e in base alla esperienza acquisita nel profilo professionale di appartenenza, con peso pari al 25%, come da art. 9 dell'ipotesi di CDI e art. 14 del CCNL 16-11-2022

Per la rappresentazione analitica della destinazione delle risorse relative al FRD anno 2023 si rinvia alla tabella di cui al Modulo 2, lettera b), della relazione illustrativa.

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

CCNL 2016-2018	soggetta a limite	Fondo Risorse Decentrate stabili – Costituzione	a.2022	a.2023	differenza a 2023 - a 2022
		Risorse stabili			
Art. 67 c. 1	si	importo unico consolidato	1.228.321,15	1.228.321,15	0,00
Art. 67 c. 2 lett. c)	si	RIA/SIA assegni personam cessato dal 2017	17.577,56	19.645,86	2.068,30
		totale risorse stabili	1.245.898,71	1.247.967,01	2.068,30
		<i>Altre risorse stabili non soggette a limite</i>			0,00
Art. 67 c. 2 lett. a)	no	quota pro-capite 83,20	24.960,00	24.960,00	0,00
Art. 67 c. 2 lett. b)	no	differenziale PEO	18.493,15	18.493,15	0,00
		totale risorse stabili consolidate	1.289.351,86	1.291.420,16	2.068,30
CCNL 2019-2021					0,00
79 c.1 lett. b)	no	€ 84,5 X unità pers.in servizio al 31-12-2018		25.941,50	25.941,50
80 c.1 lett. c)		Incrementi di dotazioni organiche		0,00	0,00
79 c.1 lett. d)	no	diff. incr. pos. Econ. dal 1-1-21		23.847,85	23.847,85
79 c. 1-bis	no	Diff. Pos. Econ. B1-B3 e D1-D3		48.423,45	48.423,45
79 c. 1-bis	no	Diff. Pos. Econ. B1-B3 e D1-D3		0,00	0,00
		Risorse stabili CCNL 16-11-2022		98.212,80	98.212,80
		TOTALE RISORSE STABILI	1.289.351,86	1.389.632,96	100.281,10
		Risorse Variabili			0,00
79 c.2 lett.b)	si	1,2% del MS 1997		100.770,40	100.770,40
79 c.2 lett.c)	si	ex art. 15 c. 5 CCNL 1999		8.000,00	8.000,00
	si	compensi professionali avvocatura	14.000,00	14.459,00	459,00
	si	Incentivi per recupero evasione ICI	1.500,00	0,00	-1.500,00
Art. 67 c. 3 lett. d)	si	RIA/SIA quote una tantum cessazioni infrannuali	2.736,25	834,82	-1.901,43
Art. 67 c. 3 lett. f)	si	compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14-09-2000	500,00	500,00	0,00
Art. 67 c. 4	si	Art. 67 c. 4 CCNL 2016-2018 max 1,2 % MS 1997	100.770,40		-100.770,40
Art. 67 c. 5 lett. b)	si	Art. 67 c.5 lett. b) CCNL 2016-18 specifici obiettivi nel piano performance e/o programmati	7.450,00		-7.450,00
		Totale risorse variabili soggette a limite	126.956,65	124.564,22	-2.392,43
-	-	Altre risorse variabili non soggette al limite			
79 c. 3	no	0,22% del M.S. relativo anno 2018 (anno 2023 2 quote)		29.859,87	29.859,87
79 c.1 lett. b)	no	€ 84,5 X unità pers.in servizio al 31-12-2018		51.883,00	51.883,00
Art. 67 c. 3 lett. a)	no	Art. 43 L. 449/97 e art. 4 c. 4 CCNL 05/10/2001	4.500,00	3.500,00	-1.000,00
Art. 67 c. 3 lett. b)	no	piani di razionalizzazione art. 16 c. 4,5,6 DL 98/2011	0,00	0,00	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c)	no	Compensi avvocatura finanziati con entrate	14.000,00	14.000,00	0,00
	no	compensi ISTAT	15.000,00	15.000,00	0,00
	no	incentivi progettazione art. 93 D.Lgs.163/2006	0,00	0,00	0,00
	no	Incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.Lgs. 50/2016	100.000,00	100.000,00	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e)	no	Economie fondo lavoro straord. Art. 14 CCNL 1-4-98	20.945,35	20.945,35	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e)	no	Economie a consuntivo fondo lav.straord.art.14 CCNL 1-4-99	57.943,06	47.418,97	-10.524,09
	no	economie FRD anno precedente di parte stabile	8.544,52	0,00	-8.544,52
		totale risorse variabili NON SOGGETTE AL LIMITE	220.932,93	282.607,19	61.674,26
			1.637.241,44	1.796.804,37	159.562,93



	si	Fondo retribuzione posizione e risultato	222.000,00	222.000,00	0,00
	no	0,22% del M.S. relativo anno 2018 quota anno 2022		3.115,82	3.115,82
	no	0,22% del M.S. relativo anno 2018 quota anno 2023		3.115,82	3.115,82
		Totale FEQ	222.000,00	228.231,64	6.231,64
		Totale FRD e FPO - FEQ	1.637.241,44	1.803.036,01	165.794,57
		Totale FRD	1.415.241,44	1.574.804,37	159.562,93

Verifica economie dei fondi di parte stabile realizzate nell'anno 2022 riportate al FRD 2023:

Economie del Fondo lavoro straordinario anno 2022

Anno	Fondo	Utilizzo effettivo	Economia
2022	123.814,00	76.395,03	47.418,97

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

I dati riportati nel modulo I danno atto del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23 c. 2 del D.L.gs. 75/2017 e di cui all'art. 33 del DL 34/2019 convertito in L. 58 del 28-06-2019 e relativi decreti attuativi, secondo quanto risultante dagli atti di costituzione del FRD, per la parte stabile determinazione dirigenziale 146/2023, e, per la parte variabile deliberazione della Giunta Comunale n. 98/2023

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione, unitamente all'applicativo di gestione del personale e alle tabelle di supporto per la programmazione e verifica dei limiti sono strutturati in modo da tutelare, correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti del Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo I.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Nell'anno 2022 le competenze erogate, anche in applicazione degli incrementi dei differenziali di progressione economica orizzontale previsti dal CCNL del 16-11-2022, e comunque relativamente al complesso degli istituti contrattuali di carattere hanno superato per complessivi € 7.925,02 le disponibilità del FRD anno 2022; detto importo verrà recuperato in sede di destinazione relativa all'anno 2023 con copertura assicurata dalla presenza di risorse finanziarie stabili non destinate pari ad € 46.145,37.

Come evidenziato nel modulo III, nell'anno 2022 si sono realizzate economie pari a € 47.418,97 sul fondo delle risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario dell'anno 2022.

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

L'ipotesi di Fondo è compatibile con i vincoli di Bilancio dell'Ente e le relative risorse sono stanziare nei capitoli del Bilancio 2023 di seguito riportati per far fronte al pagamento delle relative spese per competenze, oneri e irap.



DESCRIZIONE SERVIZIO o RUOLO	Numero dei capitoli relativi alle competenze	Numero dei capitoli relativi agli oneri	Numero dei capitoli relativi all'Irap
ASSIST.ORG. ISTITUZ. E DEC.	5020	6020	21500
SEGRETERIA GENERALE	23010	25010	45500
SERVIZIO PERSONALE	23011	25011	45501
UFFICIO RELAZIONI PUBBLICHE	23012	25012	80700
CENTRO ELABORAZIONE DATI	23013	25013	80701
SERVIZIO UFFICIO LEGALE	23014	25014	80702
SERVIZI FINANZIARI - PROV. ED ECONOMATO	23015	25015	69500
DIREZIONE GENERALE CONTROLLO	23016	25016	695001
SERVIZI TECNICI	83010	84010	116500
SERVIZI DEMOGRAFICI	107000	108010	112500
TRIBUTI	119000	120010	124500
POLIZIA MUNICIPALE	144000	145010	154100
SCUOLE MATERNE COMUNALI	168000	170010	176800
ASILI NIDO	316000	317010	328500
SERVIZI EDUCATIVI	205000	206010	201300
TRASPORTO ALUNNI	189000	190010	201301
ISTITUZIONE SERVIZI CULT.	222000	223010	241300
PROMOZIONE ATT.SPORTIVE	337020	338020	343500
VIABILITA' E SEGNALETICA	380020	381016	387200
URBANISTICA - EDILIZIA	266000	267010	275300
UFFICIO CASA	251000	252010	357100
ALTRI SERVIZI AMBIENTALI	302000	303010	307601
VERDE PUBBLICO	329000	330010	336100
PATRIMONIO	41000	41010	117100
COMMERCIO - ATT. PROD.	414010	415011	425300
SERVIZI SOCIALI	365000	365510	357101

Scandicci, 06/12/2023

Il Responsabile E.Q.
Risorse Umane e Org.ne
Dott. Antonio Capoferri
firmato

Il Dirigente del Settore 3 Risorse
Dott.ssa Cristina Buti
firmato