



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

Di seguito si illustra il contenuto dell'accordo decentrato integrativo per l'anno 2024 come previsto dalla Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la quale sono stati predisposti e pubblicati gli schemi di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione pre-intesa		5 dicembre 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale – dott. Giavi Mauro Componente: Responsabile del servizio Affari Generali - dott.ssa Tomasi Angela Componenti RSU: Sapone Antonina, Giacomini Roberto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione della pre-intesa (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate anno 2024
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Gli obiettivi di gestione di primo livello o obiettivi generali (P.E.G.) per il triennio 2024 – 2026 sono stati approvati con deliberazione di G.C. n. 3 del 15.01.2024.</p> <p>Il Piano della Performance per il triennio 2024-2026 è confluito nel P.I.A.O. 2024 - 2026 ai sensi del DPR 81/2022 ed è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 64 del 15.04.2024.</p>
		<p>Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2024-2026 è confluito nel P.I.A.O. 2024 - 2026 ai sensi del DPR 81/2022 ed è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 64 del 15.04.2024.</p>
		<p>Vengono pubblicati sul sito "Amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016.</p>



	L'organismo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance.
--	---

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

Premesso che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2019-2021;
- in data 29.07.2024 è stato stipulato il CCDI normativo per il triennio 2024-2026;

Visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 16.11.2022, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto l'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, il quale dispone che, "il Contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stesso, mentre i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale;

Richiamato l'art. 79 del CCNL 16.11.2022 che fornisce la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il fondo per le risorse decentrate e precisamente in merito alla costituzione delle risorse decentrate stabili ammontanti nella somma complessiva di **€ 194.578,95** prevede:

- importo unico consolidato dell'anno 2017 (art. 79, comma 1, lettera a) CCNL 16.11.2022): tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di Revisione, comprese le risorse che hanno finanziato le progressioni orizzontali, il fondo lavoro straordinario e le quote dell'indennità di comparto a carico del fondo: **€ 158.863,46**;
- altre risorse stabili (art. 79, comma 1, lettera a) CCNL 16.11.2022):
 - € 83,20 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2015. Tale incremento stabile è decorso dall' 01/01/2019, per un importo complessivo di **€ 4.284,80**;
 - differenziali posizioni economiche per un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali **€ 1.653,02**;
 - recupero R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) ed assegni ad personam personale cessato **€ 5.437,79**;
- altre risorse stabili (art. 79, comma 1, CCNL 16.11.2022):
 - lett. b): € 84,50 per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31/12/2018 a regime, per un importo complessivo di **€ 4.140,50**;
 - lett. d): differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del CCNL 16.11.2022 (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, per l'importo complessivo di **€ 2.590,58**;
- altre risorse stabili (art. 79, comma 1-bis, CCNL 16.11.2022):
 - differenziali stipendiali tra B3 e B1 per le unità di personale non dirigente, per un importo complessivo di **€ 6.749,40** a regime, in seguito all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale;



- differenziali stipendiali tra D3 e D1 per le unità di personale non dirigente, per un importo complessivo di € **10.859,40** a regime, in seguito all'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale;

Richiamate le deliberazioni n. 90 del 13.05.2024 e n. 200 del 02.12.2024, con cui la Giunta Comunale ha individuato, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, le risorse di competenza giuntale da destinare alla costituzione della parte variabile del citato fondo (art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022):

- € **7.320,00** per incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 e art. 45 D.Lgs n. 36/2023 (art. 79, comma 2, lettera a);
- € **121,24** quale rateo della RIA del personale cessato nell'anno 2023 per la parte non utilizzata nel medesimo anno (art. 79, comma 2, lettera a);
- € **17,63** quale integrazione, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b), delle risorse del fondo nella parte variabile, contenuto nella misura dell'1,2% su base annua, del monte salari 1997, relativo al personale non dirigente;
- € **7.469,00** per il conseguimento di obiettivi dell'Ente definiti nel piano esecutivo di gestione/piano delle performance correlati a scelte organizzative e gestionali inerenti i seguenti progetti (art. 79, comma 2, lettera c):
 - € 3.000,00 per assistenza e supporto tecnico alle attività istituzionali dell'Amministrazione e a interventi per la sicurezza del territorio a fronte di eventi imprevedibili e urgenti;
 - € 1.500,00 per attività correlate al Giro d'Italia 2024 e all'evento sportivo Criterium Stars;
 - € 400,00 per la predisposizione ed approvazione del D.U.P. 2025 – 2027 in base alle linee programmatiche di mandato della nuova amministrazione comunale;
 - € 2.569,00 per attività di subentro nell'Anagrafe nazionale della popolazione residente – A.N.P.R.;
- € **3.000,00** per potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale (art. 79 comma 2, lettera c) e art. 98, comma 1, lettera c), giusta deliberazione di G.C. n. 89 del 13.05.2024;
- € **6,23** per risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario (art. 79, comma 2, lettera d);
- € **2.100,00** pari allo 0,22% del monte salari 2018, calcolato in misura proporzionale all'importo 2021 del fondo per le risorse decentrate (art. 79, comma 3).

Il Fondo 2024 costituito con determinazione n. 892 del 04.12.2024 ammonta quindi, tolte le decurtazioni consolidate pari a € **6.414,43**, a complessivi € **208.198,62**, di cui destinati alla contrattazione integrativa € 42.454,93 fatto salvo il calcolo delle somme effettivamente corrisposte per le indennità non contrattate specificamente dal presente Accordo.

Il fondo come sopra determinato è stato incrementato in quanto si rileva uno scostamento positivo nel numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2023 rispetto al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018; conseguentemente il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 viene adeguato in aumento per la somma di € 10.709,16.

Ai sensi del CCI per il triennio 2024/2026 sottoscritto in data 29.07.2024, il fondo include le somme destinate alle varie indennità di condizioni lavoro, indennità di turno e reperibilità e indennità Polizia Locale per servizi esterni. Risultano attribuite anche per l'anno 2024 le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione come previsto dagli artt. 14 e 18 del citato CCI 2024/2026 nella somma complessiva di € 16.587,50.

La distribuzione della quota di fondo destinata alla performance individuale e organizzativa, di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), del CCNL del 16.11.2022, pari a € 42.454,93 (fatto salvo il calcolo delle somme effettivamente corrisposte per le indennità non contrattate specificamente dal presente CCI di riferimento), verrà effettuata, senza resti, con le modalità indicate dal sistema di valutazione vigente nell'ente, tenuto conto del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente nonché dei comportamenti organizzativi e delle



competenze dimostrati. Eventuali economie sugli importi indicati tra le destinazioni non contrattate specificatamente dal contratto integrativo di riferimento saranno ridistribuite a titolo di performance individuale.

Le risorse variabili di cui sopra all'art. 79, comma 2, lettera c), del CCNL del 16.1.2022, pari ad € 10.469,00, saranno rese disponibili solo a consuntivo ed erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di produttività e qualità ai quali l'incremento è correlato, come risultante da idonea relazione che sarà predisposta dai Responsabili dei Servizi interessati.

Le restanti risorse variabili, ammontanti ad € 2.245,10, sono destinate al finanziamento degli incentivi alla performance del personale dipendente secondo il vigente Sistema di Valutazione;

Le risorse relative gli incentivi per le funzioni tecniche (€ 7.320,00) sono riconosciuti al personale sulla base di criteri definiti dalle stesse norme istitutive e a quelli contenuti negli atti regolamentari o attuativi;

Il totale dell'indennità di posizione e di risultato delle PO/EQ risulta pari a € 110.441,19, comprensivo della quota pari allo 0,22% del monte salari 2018, di cui sopra, calcolata in misura proporzionale all'importo 2021 del medesimo fondo (art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022).

Di seguito si dettaglia la costituzione del Fondo salario accessorio 2024:

COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO			
COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE			
ANNO 2024			
Parte stabile art. 79			
comma 1	a)	Unico importo consolidato anno 2017	158.863,46
	a)	€ 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	4.284,80
	a)	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.653,02
	a)	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	5.437,79
	b)	Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (2023) a regime	4.140,50
	d)	Differenziali p.e.o. CCNL 2019/2021	2.590,58
comma 1 bis		Differenziale costo B1-B3G	6.749,40
comma 1 bis		Differenziale costo D1-D3	10.859,40
Totale parte STABILE			194.578,95
Parte variabile art. 79			
comma 2	a)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - compensi censimento ISTAT	0,00
	a)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - incentivi per funzioni tecniche art. 45 - D. Lgs. n. 36/2023	7.320,00
	a)	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	121,24
	b)	1,2% su base annua del monte salari anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza	17,63
	c)	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente.	10.469,00
	d)	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	6,23
comma 3		Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016	2.100,00
Totale parte VARIABILE			20.034,10
DECURTAZIONI			
art. 9 co. 2-bis D.L. 78/2010 e art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014			
		Decurtazione permanente dall'anno 2015 = riduzione operata nel 2014	6.414,43
TOTALE FONDO			208.198,62
VERIFICA LIMITE FONDO 2016 (art. 67, comma 7 - CCNL 21/05/2018)			
Risorse escluse dal limite			
art. 79			
comma 1	a)	€ 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	4.284,80
	a)	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.653,02
	b)	Importo su base annua euro 84,50 dipendenti in servizio 31/12/2018 (2022) a regime	4.140,50
	d)	Differenziali p.e.o. CCNL 2019/2021	2.590,58
comma 1 bis		Differenziale costo B1-B3G	6.749,40
comma 1 bis		Differenziale costo D1-D3	10.859,40
comma 2	a)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - compensi censimento ISTAT	0,00
	a)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici - incentivi per funzioni tecniche art. 45 - D. Lgs. n. 36/2023	7.320,00
	d)	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	6,23
comma 3		Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016	2.100,00
comma 3		Risorse art. 1 c. 604 L. 234/2021: fino a 0,22% monte salari 2018, fuori limite 2016 (Posizioni organizzative)	999,58
Totale RISORSE ESCLUSE			40.703,51
TOTALE FONDO			208.198,62
TOTALE FONDO AL NETTO DI RISORSE ESCLUSE			167.495,11
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE			106.175,20
Risorse 0,22% monte salari 2018 fuori limite 2016 (Posizioni organizzative)			999,58
ADEGUAMENTO FONDO 2023 - art. 33, c.2 D.Lgs 34/2019 - DPCM 17/03/2020 destinato alle posizioni			3.266,41
TOT. FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE			110.441,19
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (al netto risorse escluse) + FONDO POS. ORG. ai fini della verifica del limite			277.936,30
EX LIMITE FONDO 2016 da non superare - art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017			267.227,14
ADEGUAMENTO FONDO art. 33, c.2 D.Lgs 34/2019 - DPCM 17/03/2020			10.709,16
NUOVO LIMITE FONDO 2016 da non superare - art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017			277.936,30
DECURTAZIONE/AUMENTO PER RISPETTO NUOVO LIMITE FONDO 2016			-



b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per le risorse decentrate relativamente all'anno 2024 viene utilizzato nel seguente modo:

Art. 80 c. 1 CCNL 19-21	Differenziali stipendiali storici	77.211,02
Art. 80 c. 1 CCNL 19-21	Indennità di comparto	24.825,59
Art. 80 c. 2, lett. a e b) CCNL 19-21	Performance individuale e organizzativa	42.454,93
Art. 80 c. 2, lett. b) CCNL 19-21	Obiettivi di Performance	7.469,00
Art. 80 c. 2, lett. c) CCNL 19-21	Indennità condizioni lavoro	3.755,41
Art. 80 c. 2, lett. d) CCNL 19-21	Indennità di turno	5.394,09
Art. 80 c. 2, lett. d) CCNL 19-21	Indennità di reperibilità	5.299,28
Art. 80 c. 2, lett. d) CCNL 19-21	Maggiorazioni per lavoro domenicale	1.650,00
Art. 80 c. 2, lett. e) CCNL 19-21	Indennità per specifiche responsabilità	15.287,50
Art. 80 c. 2, lett. f) CCNL 19-21	Indennità di funzione	1.300,00
Art. 80 c. 2, lett. f) CCNL 19-21	Indennità P.L. per servizi esterni	931,80
Art. 80 c. 2, lett. g) CCNL 19-21	Incentivi per funzioni tecniche	7.320,00
Art. 80 c. 2, lett. j) CCNL 19-21	Differenziali stipendiali anno di riferimento	12.300,00
Art. 98 c. 1, lett. c) CCNL 19-21	Progetti P.L. finanziati con proventi sanzioni CDS	3.000,00
	TOTALE	208.198,62

c) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III D. Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente.

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

Alle progressioni economiche orizzontali vengono destinate risorse congrue a garantire la progressione dall'01.01.2024 ad una quota di dipendenti nel limite massimo del 50% del personale avente diritto per ogni Area, quantificate in massimi € 12.300,00;

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

È possibile affermare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2024 segue le linee di fondo del CCI vigente così come espressamente riportato per la parte economica e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.



La verifica del raggiungimento di tali obiettivi viene effettuata dai Responsabili di servizio sia nel corso dell'anno, per monitorare la loro evoluzione, sia a consuntivo, per valutare il livello di conseguimento qualitativo, con riferimento al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), unificato con il Piano annuale degli obiettivi ed il Piano della Performance, che si qualifica come l'insieme dei piani strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi previsti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), il quale si articola nella Sezione Strategica, che individua gli indirizzi strategici dell'Ente, e nella Sezione Operativa in cui viene dettagliata la programmazione operativa dell'Ente.

Pieve di Soligo, 06.12.2024

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
dott.ssa Angela Tomasi