

## **CCDI PARTE ECONOMICA 2024**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa 16.12.2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte economica: 01.01.2024 – 31.12.2024

<b>Composizione della delegazione trattante</b>	PARTE PUBBLICA (ruoli qualifiche ricoperti):	
	Equizi Dott. Massimo	Presidente
	Zanotti Fragonara Michele	Responsabile del Personale

#### PARTE SINDACALE

Sig.ra Concina Geromina  
Sig. Poggi Maurizio

<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
-----------------------------	-------------------------

<b>Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)</b>
CCDI parte economica 2024 - Utilizzo risorse decentrate anno 2024 (criteri e destinazione)

<b>Rispetto iter adempimenti</b>
<b>Rispetto iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>
<u>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</u>
<i>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 D.Lgs. 150/2009?</i>
Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 04/04/2024
Il Piano della Performance anni 2023/2025 è stato approvato con deliberazione n. 79 del 30/11/2023
<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 co. 2 del D.Lgs. 150/2009?</i>

Ai sensi dell'art. 6 co. 1 del D.L. 80/2021 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è assorbito dal Piano Integrato di attività e organizzazione. Il PIAO 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 04/04/2024.

*E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai co. 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 come abrogato e sostituito dal D.Lgs. 33/2013?*

Sì

*La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, co. 6 del D.Lgs 150/2009?*

Sì.

*Eventuali osservazioni:* nessuna.

**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 - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

*Parte economica:* le parti prendono atto della quantificazione ed utilizzo delle risorse stabili e variabili del fondo risorse decentrate anno 2024.

Si rimanda a quanto previsto nel verbale n. 1/2024 allegato alla presente relazione:

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

*Criteri adottati:* si rimanda al testo dell'accordo parte economica 2024

*Obiettivi:* si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici nonché quanto indicato dalla sotto specificata lett, F.

*Utilizzo:*

- ✓ *Parte stabile del fondo:* istituti fissi e ricorrenti, indennità = sono confermati tutti gli istituti fissi e ricorrenti - - comparto, progressione economica orizzontale anni precedenti). Per l'anno 2024 procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali, destinando per l'anno 2024 a tale istituto l'importo di €. 750,00 (n. 1 dipendente aea Istruttori);

Tali destinazioni costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo. Sono inoltre finanziate con le risorse stabili del fondo le somme destinate alla produttività organizzativa ed individuale sulla base di un'articolata e rigorosa scheda di valutazione. A questi fini viene applicato il sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 29/12/2018.

In sintesi le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Destinazione risorse decentrate			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
Indennità di comparto	2.121,00		2.121,00
Indennità educatori nidi d'infanzia			

Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento)			
Indennità direzione staff (se ancora percepita)			
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	9.301,00		9.301,00
Progressione economica orizzontale (anno in corso)	750,00		750,00
Indennità turno			
Indennità reperibilità			
Indennità condizioni di lavoro	300		300
Compenso specifiche responsabilità			
Indennità di funzione			
Indennità di servizio esterno			
Compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause legali			
Compensi al personale delle case da gioco			
Incentivo notificazione atti			
Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa			
Premi correlati alla <i>performance</i> individuale	5.000,00		5.000,00
Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle performance / PEG			
Compensi previsti da disposizioni di legge	2.522,00		2.522,00
<b>TOTALE</b>	<b>19.994,00</b>		<b>19.994,00</b>

#### C) Effetti abrogativi impliciti

I criteri di riparto sono stati contrattati in osservanza delle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL del 16.11.2022.

#### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito nel Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 29/12/2018.

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

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Qualora in un'area non

risultassero assegnabili differenziali stipendiali, l'importo relativo verrà ripartito tra le altre aree;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 e a ciascun criterio è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato per area come indicato nella tabella sottostante.

AREA	VALUTAZIONE PERFORMANCE a)	ESPERIENZA PROFESSIONALE b)	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI c)
OPERATORI	60	40	0
OPERATORI ESPERTI	60	30	10
ISTRUTTORI	60	30	10
EQ	60	30	10

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60 punti;

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito:

- per gli appartenenti all'area Operatori si intende assegnare 4 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o equivalente anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 10 per un massimo di 40 punti;

- per gli appartenenti alle aree Operatori Esperti, Istruttori ed EQ si intende assegnare 3 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o equivalente anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 10 per un massimo di 30 punti;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).

#### **c.1 a TITOLI DI STUDIO**

Verranno valutati solo i titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno come riportato nella tabella sottostante. Il numero massimo di punti attribuibile è 6.

per gli appartenenti all'area Operatori Esperti:

Titolo di accesso: obbligo scolastico e specifica abilitazione professionale	
TITOLO	PUNTI MAX 6
DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	1
LAUREA TRIENNALE	1
LAUREA MAGISTRALE	2
ABILITAZIONI PROFESSIONALI	1
ULTERIORI TITOLI	1

per gli appartenenti all'area Istruttori:

Area Istruttori	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
TITOLO	PUNTI MAX 6
LAUREA TRIENNALE	2
LAUREA MAGISTRALE	2
ABILITAZIONI PROFESSIONALI	1
ULTERIORI TITOLI	1

per gli appartenenti all'area Funzionari EQ:

Area Funzionari di EQ	
Titolo di accesso: laurea triennale	
TITOLO	PUNTI MAX 6
LAUREA MAGISTRALE	2
ABILITAZIONI PROFESSIONALI	2
ULTERIORI TITOLI	2

### **c.1 b CORSI DI FORMAZIONE**

Per gli appartenenti alle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari di EQ frequenza di corsi di formazione e aggiornamento nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, per un punteggio massimo di 4 punti (0,5 punti per ogni corso per un massimo di 8 corsi) con la precisazione che non sono valutabili o corsi per la formazione obbligatoria (sicurezza luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, corsi per mantenimento iscrizione albi/ordini)

d) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto c) del presente articolo;

e) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni e eventuale documentazione integrativa, decorso il quale il Segretario Comunale

decide in via definitiva;

f) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

- ✓ Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria sono determinate nella presente contrattazione per l'anno 2024 in €. 750,00 (n. 1 dipendente area Istruttori);

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di tale istituto sono riassegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione dei premi connessi e legati alla produttività collettiva ed individuale sono correlati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance coincidente con il Peg). Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale dipendente
- di stabilire un legame stretto tra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e

presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

**La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 177 del 27/12/2024 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	18.359,00
Risorse variabili	1.700,00
Residui anni precedenti (eventuale)	
<b>Totale</b>	<b>20.059,00</b>
<i><b>Di cui soggette a limiti</b></i>	<i><b>19.994,00</b></i>

**Definizione delle poste di destinazione del fondo**

**Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione**

Destinazione risorse decentrate			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
Indennità di comparto	2.121,00		2.121,00
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	9.301,00		9.301,00

Le somme suddette costituiscono tutti gli istituti fissi e ricorrenti e non sono contrattate specificatamente dal presente accordo ma costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

**Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo**

Progressione economica orizzontale (anno in corso)	750,00		750,00
Premi correlati alla performance individuale	5.000,00		5.000,00

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €. 5.750,00

## **Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei 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*

Le risorse stabili ammontano ad €. 19.994,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia) ammontano ad €.13073,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Con il residuo di parte stabile sono finanziate i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con i dettami del D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V.

- c) *Attestazione motivata della selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):*

- ✓ Per il corrente anno 2024 viene attivata una procedura di progressione economiche all'interno delle aree con decorrenza 01.01.2024 dando atto che le risorse destinate a tal fine trovano allocazione nel fondo salario accessorio 2024 e nei fondi degli anni successivi per €. 750,00(n. 1 dipendente area Istruttori);

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono dettagliatamente specificati nella presente relazione Modulo 2 – Paragrafo E) al quale si rimanda.

### **Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016**

Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Controllo limite salario accessorio Anno 2016 e corrispondente Fondo 2024

<b>CONTROLLO LIMITE FONDO SALARIO ACCESSORIO - Art. 23 co. 2 D.Lgs 75/2017</b>		
	<b>2016</b>	<b>2024</b>
<b>RISORSE STABILI soggette a limite</b>		<b>18.359,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI soggette a limite</b>		<b>1.700,00</b>
<b>FONDO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>16.561,00</b>	<b>20.059,00</b>

**Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato**

Si rimanda a quanto sopra riportato.

**Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2024 nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione anno 2024, sia per quanto concerne gli emolumenti lordi, sia per le somme per oneri riflessi ed IRAP.

Confienza, 16.12.2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE  
Michele Zanotti Fragonara