

## VERBALE INCONTRO PER IPOTESI RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' ECONOMICA 2024

In data 28.11.2024 alle ore quindici e minuti cinque (ore 15.16) presso gli uffici comunali della Ragioneria in via Carducci n. 8 ha avuto l'incontro tra:

- La delegazione di parte pubblica, composta da:
  - Segretario Comunale – Dott.ssa Tiziana Piccioni – Presidente;
  - Responsabile Settore IV – Dott. Marco Viviani – Componente;
  - Responsabile Settore I – Dott.ssa Simona Salvi – Componente;
- La delegazione Sindacale Unitaria nella Persona dei Sig.ri:
  - Di Carmine Luciana;
  - Valentini Federica;
  - Vita Giuseppe;
- La delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
  - C.G.I.L. – FP: Eleonora Pasquini
  - C.I.S.L. – F.P.: Marco De Febis
  - U.I.L. – F.P.: Massimiliano Bravo
  - C.S.A.: Fabrizio Durante

Le parti nel richiamare il CCDI sottoscritto per il triennio 2023-2025 aprono la discussione sul riparto economico dell'anno 2024.

Tutte le sigle sindacali segnalano che nella costituzione del fondo 2024 non è stato inserito l'istituto previsto dall'art 79 comma 3 CCNL 2019/2021 – 0,22% monte salari 2019;

Le OO.SS. congiuntamente chiedono di ridurre le risorse destinate ai progetti strategici per destinarli al finanzi manto delle PEO, con l'intento finale di non utilizzare i piani di lavori, invitando in futuro l'amministrazione comunale a modelli organizzativi diversi da quelli attuali, tali da garantire tutti i servizi nell'orario ordinario di lavoro;

Il CSA sottolinea inoltre la volontà di non procedere alle PEO anno 2024, sebbene abbia attuato i progetti strategici e quindi preannuncia la non sottoscrizione del presente riparto.

Al termine della riunione le parti approvano la ripartizione del Fondo di produttività 2024 per la parte economica, così come costituito con determinazione dirigenziale n. 422/1102 RG del 19.07.2024.

Le parti concordano che a seguito dell'approvazione del presente accordo da parte della Giunta Comunale, qualora la stessa Giunta lo approvi senza modifiche, la relativa sottoscrizione definitiva autorizzata dalla Giunta Comunale avverrà, per le rappresentanze sindacali territoriali, tramite scambio di PEC, per ragioni logistico-organizzative.

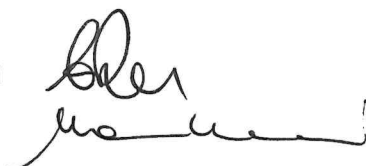
La seduta è tolta alle ore diciassette e minuti cinque ore (17,05).

Letto approvato e sottoscritto.

Per la parte Pubblica

Dott.ssa Tiziana Piccioni

Dott. Marco Viviani



Dott.ssa Simona Salvi

*Simona Salvi*

Per delegazione Sindacale Unitaria (RSU)

Sig.ra Di Carmine Luciana;

*Di Carmine*

sig.ra Valentini Federica;

*Valentini*

Sig. Vita Giuseppe;

*Vita Giuseppe*

Le OO.SS.

CIGL – Eleonora Pasquini

*Eleonora Pasquini*

CISL – Marco De Febis

*De Febis*

UIL – Massimiliano Bravo

*Alfiero Di Giannantonio*

CSA – Fabrizio Durante

Postille I e II annullare "Massimiliano Bravo" e aggiungere "Alfiero Di Giannantonio"  
Postille due apponate

**FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024**

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2024 ammontano a € **315.377,47** di cui € 919,96 residui anni precedenti anno 2023, oltre agli oneri riflessi a carico dell'Ente.

L'importo previsto per lavoro straordinario ammonta a € **8.500,00** che trova disponibilità al cap.70, oltre agli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Le risorse vengono suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Art. 33 CCNL del 22.01.2004 Indennità di comparto (q. fondo)	32.250,97
Art. 78 comma 3, lett. b) CCNL 16.11.2022 Differenziali storici	44.060,50
Art. 79 comma 1 bis CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali ex cat. B3-D3	10.491,29
<b>Totale utilizzi vincolati</b>	<b>86.802,76</b>
Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle Aree (2024)	0,00
Art. 30 CCNL 16.11.2022 Turnazioni – Maggiorazioni	34.000,00
Art. 80 comma 2 CCNL 16.11.2022 Reperibilità	5.000,00
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Indennità Condizioni Lavoro (Rischio – Disagio – Maneggio Valori)	3.200,00
Art. 84 CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità	32.600,00
Art. 100 CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno Polizia	6.000,00
Art. 97 CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione Polizia	12.000,00
Art. 80 comma 1 CCNL 16/12/2022 Indennità personale educativo	4.338,24
Art. 80 comma 2, lett. a) Performance organizzativa (40%)	25.536,29
<i>Progetti Strategici</i>	39.100,00
Art. 80 comma 2, lett. b) Performance individuale (60%)	39.583,28
Art. 81 CCNL 16.11.2022 Differenziazione del premio individuale	852,56
<b>Totale utilizzi da contrattare</b>	<b>228.574,71</b>
Art. 80 comma 2, lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivi per funzioni tecniche – D.Lgs. 36/2023 art. 45	4.000,00
Art. 80 comma 2, lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi Messaggi Notificatori	1.600,00
Art 1 comma 793 Legge 160/2019 – Compenso Funzionario della Riscossione	20.764,34
<b>Totale utilizzi</b>	<b>315.377,47</b>
<b>Lavoro straordinario</b>	<b>8.500,00</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>323.990,46</b>

**FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024****LAVORO STRAORDINARIO**

Nell'anno 2024 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potranno essere utilizzate al massimo € **8.500,00**.

Aventi diritto: tutti i dipendenti in relazione alle esigenze di carattere straordinario che si verificassero nel corso dell'anno.

### PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le risorse sono indirizzate alle corresponsioni degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali.

- Differenziali Storici (Progressioni economiche orizzontali): **€ 44.060,50**
- Differenziali stipendiali ex cat. B3-D3: 10.491,29

### INDENNITA' DI COMPARTO

Art.33 C.C.N.L. 22.01.2004 Tabella D.

Somma prevista **€ 32.250,97**

### PROGRESSIONI DA ATTRIBUIRE ANNO 2024

Le risorse sono indirizzate alle corresponsioni degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali.

Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate in modo selettivo con applicazione dell'arrotondamento matematico al pari degli importi di spesa (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso) e le economie della somma stanziata saranno destinate ad incrementare pro-quota lo stanziamento della performance organizzativa ed individuale. Si applicheranno i criteri di cui al contratto decentrato integrativo normativo del Comune di Tortoreto 2019/2021, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui al CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.

Per l'anno 2024 non si procede al riconoscimento dell'istituto della progressione orizzontale.

### INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO

A partire dal 1° gennaio 2003 il personale che opera in regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale, usufruisce della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Somma prevista **€ 34.000,00**

Servizi o Settori interessati	Aree Interessate	Importo
Asilo Nido	n.4 Area Istruttori – ex cat. C n.2 cat. Area Operatori Esperti – ex cat. B	€ 10.000,00
Polizia Municipale	n.1 Area dei	€ 24.000,00

	Funzionari – ex cat. D n.12 Area Istruttori – ex cat.C	
--	---	--

**INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

Somma prevista **€ 5.000,00**

Compete ai dipendenti appartenenti ai seguenti servizi:

Servizi interessati	Aree Interessate	Importo
Stato Civile Manutenzione e conservazione patrimonio Informatizzazione	Area degli Operatori Esperti – Area degli Istruttori	€ 5.000,00

**INDENNITÀ DI RISCHIO E DISAGIO**

Somma prevista **€ 2.700,00**

Si considera svolto in condizioni particolarmente disagiate l'esercizio delle seguenti attività con diritto ai compensi a fianco di ciascuna indicati:

- a) Messo comunale;
- b) educatrici all'infanzia che sopperiscono alle assenze del personale educativo (escluso il mese di luglio);
- c) inservienti asilo nido comunale;
- d) Operai.

Indennità espletamento attività disagiata: € 1,50 al giorno.

E' prevista l'indennità di € 1,50 al giorno per l'espletamento di attività esposta a rischio.

**INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI**

Somma prevista **€ 500,00**

L'indennità sarà erogata in relazione alla presenza in servizio e, qualora il titolare-agente contabile- venga sostituito, il compenso spetterà al sostituto.

Le indennità per maneggio valori sono così determinate:

- a) per valori medi mensili fino a € 1.000,00 compete per ogni giornata di effettivo servizio € 1,00;
- b) per valori medi mensili da € 1.000,01 a € 3.000,00 compete per ogni giornata di effettivo servizio € 1,20;
- c) per valori medi mensili oltre € 3.000,00 compete per ogni giornata di effettivo servizio € 1,50.

<b>Unità operative</b>	<b>Categorie interessate</b>
Istruttore contabile economico – economo	n.1 – Area dei Funzionari E.Q. – ex cat. D
Agenti contabili – ufficio Anagrafe e Stato Civile	n.2 – Area Istruttori ex cat. C - n.1 Area Operatori Esperti ex cat.B3 – n.1 Area Operatori Esperti ex cat B1

### FONDO ED INVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Somma prevista **€ 32.600,00**

Il fondo destinato a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree Istruttori e Funzionari rispettivamente ex cat C e D viene così ripartito:

- a. Personale inquadrato nell'Area degli Istruttori ex cat C incaricato con atto formale di Coordinatrice di Asilo Nido € 1.500,00 per n.1 unità;
- b. Personale inquadrato nell'Area degli Istruttori ex cat C incaricato con atto formale di Referente Asilo Nido comunale € 1.500,00 per n.1 unità;
- c. Responsabili di procedimento regolarmente individuati con provvedimento "ad hoc";

Inoltre, personale con qualifica di Ufficiali di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale.

### INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

Somma prevista **€ 6.000,00**

Il fondo è destinato a compensare il personale della polizia locale impiegato nei servizi esterni. Il compenso è stabilito nella misura massima di € 3,00 al giorno.

### INDENNITÀ DI FUNZIONE

Somma prevista **€ 12.000,00**

L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da € 500,00 a € 3.000,00
- b) Sottoufficiali: da € 1.000,00 a € 3.000,00
- c) Ufficiali: da € 2.000,00 a € 4.000,00

### INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO

-€ 61,97 mensili per n.10 mesi di anno scolastico (art.31 CCNL 14.09.2000)

-€ 340,92 annue lorde (art.6 CCNL 05.10.2001)

Somma prevista € 4.338,24

Categorie interessate	Dipendenti	Importo
Area Istruttori ex Cat. C	n.4	€ 4.338,24

Erogazione: mensile

#### RISORSE DESTINATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale:

Descrizione	Importo
Proventi Notifiche Messo Comunale	€ 1.600,00
Incentivi per compensi tecnici	€ 4.000,00
Compensi Funzionario Responsabile della Riscossione	€ 20.764,34

#### DISCIPLINA RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Il fondo ammonta a € 104.219,57 e viene destinato ai Settori come segue:

- € 39.100,00 Progetti strategici
- € 25.536,29 Performance organizzativa (40%)
- € 39.583,28 Performance individuale (60%)

I progetti obiettivi sono finalizzati al perseguimento di obiettivi indicati dall'Amministrazione e/o richiesti dal Responsabile del servizio finalizzati alla realizzazione di progetti d'innovazione organizzativa, di prodotti e di servizi agli utenti sulla base di una valutazione della Giunta che tenga conto del grado di innovazione, dell'incremento di efficienza, efficacia e qualità dei servizi realizzati.

Criteri di valutazione dei singoli progetti:

- 1) Complessità e difficoltà operative del progetto, tenuto conto del profilo professionale dei dipendenti interessati e dello svolgimento in giornate e periodi particolari;
- 2) Tempi di attuazione;
- 3) Numero di dipendenti coinvolti nel progetto.

L'attribuzione ai dipendenti del compenso, derivante dall'utilizzazione di tali risorse, sarà effettuata dall'apicale. A tale fine gli Apicali all'inizio di ogni anno definiscono con ciascun dipendente gli obiettivi da raggiungere che costituiscono le linee guida e il punto di riferimento per l'attività del valutato durante l'anno.

Trimestralmente gli Apicali effettuano delle verifiche dei risultati raggiunti attraverso l'andamento degli obiettivi programmati e trasmetteranno dettagliata relazione al Nucleo di Valutazione.

In sede di verifica periodica si provvede alla convalida o alla eventuale revisione degli obiettivi in funzione dei risultati parziali conseguiti e di eventuali nuove priorità nei programmi dell'Amministrazione. Oggetto della valutazione è quindi l'effettivo contributo di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il Responsabile a fine progetto informa i lavoratori interessati, tramite lettera, della quota che li riguarda. Eventuali ricorsi devono essere presentati da parte del singolo entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione al Responsabile.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo o di mancata attribuzione delle somme per l'anno di riferimento, le somme non attribuite saranno destinate al finanziamento del fondo dell'anno successivo, con prioritaria destinazione al Fondo per le progettualità.

La valutazione della performance è effettuata al termine di ogni anno ovvero con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, con le metodologie previste dal vigente Regolamento sul Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione delle Performance.

### PROGETTI STRATEGICI PER L'ANNO 2024

SETTORE	DESCRIZIONE	IMPORTO
SETTORE N. 1	Progetto "Eventi Sociali, pari opportunità, politiche giovanili"	1.000,00 €
	Progetto "Manifestazioni e promozione turistica e culturale del Comune"	2.500,00 €
	Progetto "Verifica dati piattaforma GePI e PUC integrazione"	700,00 €
	Progetto "Sostegno alle famiglie dei bambini che frequentano l'Asilo Nido comunale mese di luglio 2024"	2.400,00 €
	Progetto "Sostituzione educatrici assenti presso l'asilo Nido Comunale"	1.000,00 €
SETTORE N. 2	Progetto "Assistenza matrimoni civili fuori orario di servizio"	1.500,00 €
SETTORE N. 3	Progetto "Controllo abusivismo commerciale e prevenzione anche con l'impiego delle bici sulla ciclabile"	4.500,00 €
	Progetto "Mercato settimanale e mercati estivi – straordinari e fiere"	2.640,00 €
	Progetto "Terzo Turno"	2.860,00 €
SETTORE N. 4	Progetto per la sistemazione in passweb INPS delle posizioni dei dipendenti in servizio ai fini del TFS/TFR	3.000,00 €
	Progetto "Qui Tortoreto Whatsap"	500,00 €
	Progetto "Supporto concorsi pubblici e delle pratiche per le progressioni economiche orizzontali"	500,00 €
SETTORE N. 6	Progetto "Piano di Lavoro Estivo 2024"	5.000,00 €
	Progetto "Bandiera Blu e Spighe Verdi"	1.000,00 €
	Progetto "Bonus per miglioramento dell'ottenimento dei risultati inerente l'evasione delle opere pubbliche elencate nel Piano triennale delle Opere Pubbliche 2024-2025-2026"	10.000,00 €
<b>TOTALE</b>		<b>39.100,00 €</b>

SETTORE N. 4	Progetto "Per equità fiscale anno 2024" - AUTOFINANZIATO	16.000,00 €
--------------	--	-------------

### PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Gli apicali con la collaborazione degli R.L.S attuano un sistema di gestione permanente della sicurezza al fine di arrivare ad una progressiva armonizzazione degli interventi nel campo della sicurezza e dell'igiene sul posto di lavoro, con maggiore attenzione alla



formazione e all'informazione dei dipendenti che svolgono mansioni operaie ed ausiliarie e di quanti percepiscono le indennità di disagio e di rischio.

E' auspicabile che periodicamente, venga svolta una riunione di prevenzione e protezione dai rischi alla quale partecipano gli apicali, i R.L.S., i responsabili del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

Oggetto delle riunioni sarà l'esame dei documenti di sicurezza, o l'eventuale loro aggiornamento, dell'idoneità dei mezzi di sicurezza individuale e del programma di informazione e formazione della sicurezza, soprattutto in occasione di significative variazioni di rischi, come per esempio, in caso di introduzione di nuove tecnologie.

## **PIANO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti riconoscono la significativa portata della formazione sia per lo sviluppo professionale delle risorse umane che come elemento di opportunità per la progressione di carriera.

Il piano di formazione che rappresenta l'elemento di unificazione e coordinamento di tutte le attività formative realizzate nell'Ente, dovrà garantire la formazione, l'aggiornamento continuo e permanente di tutto il personale in coerenza:

- con l'evoluzione della struttura organizzativa;
- con le opportunità di sviluppo professionale;
- con l'orientamento generale dell'Ente ai principi di efficienza, efficacia, qualità del servizio e soddisfazione dell'utenza;

attraverso la realizzazione di iniziative formative che accompagnino il processo di sviluppo delle risorse umane.

