

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO – PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2023-2025 E UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

(ex articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001, secondo il modello di cui alla Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012.)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO – INTEGRAZIONE PARTE NORMATIVA ED UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 AI SENSI DELL'ART 8 COMMA 7 DEL CCNL 16/11/2022.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Relazione illustrativa è composto due distinti moduli la cui compilazione è obbligatoria:

1. **Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto** (Scheda 1.1);
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) Modulo 2.

Scheda 1.1 – Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi	06/11/2024
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: conferma del C.C.I. 2023-2025 (Parte giuridica), in attesa di rinnovo del CCNL nel 2024 e modifica art.12 e art.18 con incremento di 1 euro al giorno quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio, ed una maggiorazione di 4 euro quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio in caso di calamità naturale riconosciuta; Parte economica: rinnovo del C.C.I. 2023-2025 (Parte economica) e accordo annuale di ripartizione delle risorse disponibili nell'anno 2024 per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, con validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 (Utilizzo Fondo Risorse decentrate 2024).
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) COMPONENTI e FIRMATARI in base al Decreto presidenziale n. 193 del 02/12/2022 con cui è stata costituita e aggiornata la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative per la contrattazione decentrata integrativa e per le procedure di concertazione. FIRMATARI: Presidente: Maria Castallo (Segretario Generale) –FIRMATARIO COMPONENTI: Dott.sa Claudia Simonti (Responsabile Servizio Risorse Umane) Dott.sa Cristina Borrini (Responsabile Servizio Risorse Finanziarie) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: FP-CGIL: Mauro Scalabrini FIRMATARIO CISL-FP: Anna Maria Andreini – FIRMATARIA UIL-FPL: Emanuele Pillitteri – FIRMATARIO RSU: Sonia Del Cistia (Presidente) – FIRMATARIA.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) COMPONENTI e FIRMATARI in base al Decreto presidenziale n. 193 del 02/12/2022: FIRMATARI: Presidente: Maria Castallo (Segretario Generale) –FIRMATARIO

	COMPONENTI: Dott.sa Claudia Simonti (Responsabile Servizio Risorse Umane) Dott.sa Cristina Borrini (Responsabile Servizio Risorse Finanziarie) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: FP-CGIL: Mauro Scalabrini FIRMATARIO CISL-FP: Anna Maria Andreini – FIRMATARIA UIL-FPL: Emanuele Pillitteri – FIRMATARIO RSU: Sonia Del Cistia (Presidente) – FIRMATARIA.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Parte giuridica: conferma del C.C.I. 2023-2025 (Parte giuridica), in attesa di rinnovo del CCNL nel 2024 e modifica art.12 e art.18 con incremento di 1 euro al giorno quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio, ed una maggiorazione di 4 euro quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio in caso di calamità naturale riconosciuta; Parte economica: rinnovo del C.C.I. 2023-2025 (Parte economica) e criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2024 tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, art. 7 del CCNL 16/11/2022 come disciplinate dal CCI dell'ente 2023-2025.

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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, come da verbale num. 86 del 28/10/2024 il collegio dei sindaci revisori ha certificato la costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2024 sulla base di apposita Relazione Tecnico finanziaria trasmessa al Collegio. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, con Decreto num. 25 del 31/01/2024 è stato adottato il PIAO 2024-2026 che assorbe il Piano della Performance, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Performance". E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con Decreto num. 25 del 31/01/2024 è stato adottato il PIAO 2024-2026 che assorbe il Piano per la Buona Amministrazione e per la Prevenzione della Corruzione 2022-2024 (aggiornamento 2023), comprensivo del Piano della Trasparenza. Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Disposizioni generali". E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? Sì, tutte le informazioni richieste in materia di performance dal D.lgs. 33/2013 sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Performance". La Relazione della Performance è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009?

	Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata dall'Amministrazione con Decreto del Presidente n. 65 del 14/05/2024, validata dal Nucleo in data 14/05/2024.
--	---

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).

Illustrazione contratto integrativo.

Il C.C.I. del 2023-2025 è composto di una parte giuridica, che dettaglia le norme applicative degli istituti previsti dal CCNL dell'ente e della parte economica relativa ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2024 tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, art. 7 del CCNL.

La parte giuridica

Il C.C.I. del 2023-2025 è composto di una parte giuridica, che rappresenta la continuazione della impostazione contrattuale del precedente C.C.I. 2019-2021 sottoscritto in data 18/11/2019 e s.m.i., che segue l'elenco riportato all'art 7 comma 4 del CCNL, integrato con le nuove materie oggetto di contrattazione dell'ente.

Come previsto dall'art. 8 del CCNL ha durata triennale, ma in relazione alla scadenza del CCNL del 2024, è prevista una clausola di rinegoziazione e di adeguamento alle eventuali norme di favore che dovessero essere sottoscritte in sede nazionale.

Sono stati modificati gli art.12 e art.18 con incremento di 1 euro al giorno quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio, ed una maggiorazione di 4 euro quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio in caso di calamità naturale riconosciuta.

La parte economica disciplina per il solo anno 2024 i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

In particolare le risorse del fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022 e quindi:

- differenziali di progressione economica;
- progressioni economiche storiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livello del personale non titolare di E.Q.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti hanno proceduto alla ripartizione delle restanti somme del fondo con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile nell'ordine tra i seguenti strumenti di premialità ed indennità di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL:

- le indennità previste dal CCI 2023-2025 sono state modificate all'art.12 e art.18 con incremento di 1 euro al giorno quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio, ed una maggiorazione di 4 euro quale indennità di servizio esterno e di indennità di rischio in caso di calamità naturale;
- nuove progressioni economiche orizzontali nei limiti del 50% degli aventi diritto;
- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale
- premio differenziale individuale di cui all'art. 81 del CCNL.

In particolare le parti hanno concordato di destinare le somme di parte stabile non già utilizzate per le indennità previste dal CCI 2023-2025 dell'ente (pari ad € 168.918,49), come di seguito indicato:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2024

IMPORTI: è stata destinata la somma di € 45.000,00 (pari a circa il 27% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;

CRITERI SELETTIVI: i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono quelli convenuti nella parte giuridica del CCI 2023-2025 (art. 10); in particolare conformemente a quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL in materia di progressioni economiche è stato convenuto che le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto (e quindi per le PEO 2024 media della valutazione riportata negli anni 2021-2022-2023) e tenuto conto anche della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; al fine di garantire, così come disposto dall'art. 14, che le progressioni vengano riconosciute in modo selettivo è stata prevista la redazione di graduatorie degli aventi diritto in base al punteggio riportato rispetto ad un punteggio complessivo massimo stabilito in num. 30 punti, di cui max num. 20 punti scaturenti dalla media delle valutazioni della performance individuale del triennio e max 10 punti scaturenti dalla esperienza maturata;

NUMERO DIPENDENTI INTERESSATI: conformemente a quanto stabilito dal richiamato art. 14 del CCNL e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. 44366 del 04/07/2019) e dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP (nota prot. 179263 del 02/07/2019) con particolare riferimento alla percentuale limitata di progressioni indicata dai suddetti enti, al fine di garantire che le progressioni da riconoscersi riguardino una quota limitata di dipendenti, è stato convenuto che per l'anno 2024 le progressioni riconoscibili siano pari al 50% degli aventi diritto, intesi come personale in servizio nell'ente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2024 in possesso dei 24 mesi richiesti secondo quanto indicato nella parte normativa del CCI 2023-2025; il personale titolare di Elevata Qualificazione parteciperà alla selezione separatamente rispetto al restante personale di area Funzionari al fine di evitare conflitto di interessi tra valutatore e valutato; il numero di progressioni che ne è scaturito è il seguente:

	aventi diritto	50% applicabile
operatori esperti	22	11
istruttori	31	15
funzionari	21	10
elevate qualificazioni	6	3
resto		1
TOTALE	80	40

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

IMPORTI: sono stati destinati €. 118.918,49 a cui sono sommate le economie di parte stabile del fondo dell'anno precedente, dell'ammontare di € 1.360,00 (già decurtate delle poste che non possono entrare a fare parte del fondo), le economie del fondo straordinario dell'anno precedente (per € 36.378,53), le economie da piano di razionalizzazione (per € 51.237,50) e le risorse derivanti dal fondo EQ (per € 6.000,00) un totale di €. 213.894,52, di cui € 2.727,16 quale premio per differenziazione/maggiorazione premio individuale.

CRITERI: la corresponsione dei premi legati alla performance ed alla maggiorazione del premio individuale avviene secondo le previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con Decreto del Presidente num. 130 del 21/12/2017 ed aggiornato con Decreto del Presidente num. 23 del 31/01/2024 a valere dall'anno 2024.

C) effetti abrogativi

Il CCI sostituisce nei tempi definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Per quel che concerne la performance individuale ed organizzativa, la Provincia di Livorno con Decreto del Presidente num. 23 del 31/01/2024 ha aggiornato, a valere dall'anno 2024, il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance adottato con Decreto del Presidente n. 130 del 21/12/2017, ai sensi dell'art. 7

del D.lgs 150/2009, che, proprio in attuazione dei principi di meritocrazia e premialità dettati dal D.lgs 150/2009, dispone le regole per la corresponsione dei compensi per la produttività generale, per il raggiungimento di obiettivi anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art.67, comma 4 e comma 5, lett. b).

In estrema sintesi il Sistema prevede:

- una scheda di valutazione della performance d’ente, strutturata su due obiettivi, già individuati ed allegati al Sistema nel Sistema dal Presidente con il supporto del Nucleo; questa performance viene misurata e valutata dal N.D.V. e comporta l’attribuzione in caso di conseguimento pieno degli obiettivi, di un punteggio pari a 15 punti;
- una scheda di valutazione della performance dei Responsabili apicali, che prevede la valutazione della performance individuale riferita alla struttura e della performance individuale riferita al Responsabile; per la performance individuale di struttura organizzativa si prevede l’individuazione e la pesatura di massimo 4 obiettivi strategici da parte del Presidente su proposta dei Dirigenti/Responsabili e a seguito di proposta del Nucleo. A fine esercizio questa performance viene misurata e valutata dal Presidente sulla base di una relazione del Nucleo e comporta l’attribuzione, in caso di conseguimento pieno degli obiettivi, di un punteggio massimo pari a 45 punti; la performance individuale riferita al Responsabile è composta di due componenti: 1) comportamenti manageriali, la cui valutazione spetta al Dirigente sulla base di una relazione del Nucleo in base a num. 8 indicatori, con l’attribuzione, in caso di massima valutazione, di un punteggio massimo di 30 punti; 2) differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori, la cui valutazione spetta al Dirigente sulla base di una relazione del Nucleo, con l’attribuzione, in caso di massima valutazione, di un punteggio massimo di 10 punti;
- una scheda di valutazione della performance dei dipendenti, che prevede la valutazione della performance individuale riferita alla struttura organizzativa e della performance individuale riferita al singolo dipendente; per la performance individuale di struttura organizzativa si prevede l’individuazione e la pesatura di massimo 4 obiettivi operativi da parte del Dirigente su proposta del Responsabile di struttura strettamente collegati con quelli strategici, potendo anche coincidere con questi. A fine esercizio questa performance viene misurata e valutata dal Dirigente su proposta del Responsabile di struttura e comporta l’attribuzione, in caso di conseguimento pieno degli obiettivi, di un punteggio massimo pari a 55 punti; la performance individuale riferita al dipendente è valutata sulla base di num. 5 fattori dal Dirigente su proposta del Responsabile di struttura con l’attribuzione, in caso di massima valutazione, di un punteggio massimo di 30 punti.
- una scheda di valutazione della performance dei dipendenti e dei responsabili collegata esclusivamente al piano di razionalizzazione. A fine esercizio questa performance viene misurata e valutata dal Presidente sulla base di una relazione del Nucleo.

In base al risultato totale e al budget a disposizione, è attribuibile una somma incentivante. Per la fascia di voto bassa non si attribuisce nessun compenso incentivante; per la fascia di voto alta, si attribuisce il compenso premiale più alto.

Questo sistema trova applicazione per la corresponsione dei compensi sia a titolo di produttività generale che al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

Rimane fermo quanto previsto dal CCI 2023-25 (art. 9 della parte giuridica) per l’istituto cd “Differenziale del premio individuale” di cui all’art. 81 CCNL.

In particolare la maggiorazione del premio da riconoscersi è stata definita nella misura percentuale del 30% in più rispetto al valore medio pro capite dei premi previsti per il personale in relazione alla performance individuale valutato positivamente sulla base del Sistema di misurazione valutazione vigente.

In sede di prima applicazione dell’istituto, in via sperimentale la quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 5%, con arrotondamento per eccesso, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio nell’annualità di riferimento.

La suddetta percentuale è confermata anche per l’anno 2024.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di C.C.I. prevede nuove progressioni economiche per l’anno 2024; per i criteri rimane fermo quanto precedentemente previsto dal C.C.I. 2019-2021 esteso al 2022 dell’ente (art. 10 parte giuridica e artt.

4 e 5 parte economica), prevedendo l'accordo annuale CCI 2024 in particolare, conformemente all'art. 14 del CCNL, che le progressioni vengano riconosciute selettivamente ad una quota limitata di dipendenti tenuto conto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in essere presso l'Ente.

Si illustra di seguito come le disposizioni contenute nella ipotesi di CCI in materia di PEO siano conformi al principio di selettività delle progressioni economiche .

CRITERI SELETTIVI: i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono quelli convenuti nella parte giuridica del CCI 2023-2025 (art. 10); in particolare conformemente a quanto stabilito dall'art. 14 del CCN in materia di progressioni economiche è stato convenuto che le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto (e quindi per le PEO 2024 media della valutazione riportata negli anni 2021-2022-2023) e tenuto conto anche della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; al fine di garantire, così come disposto dall'art. 14 che le progressioni vengano riconosciute in modo selettivo è stata prevista la redazione di graduatorie degli aventi diritto in base al punteggio riportato rispetto ad un punteggio complessivo massimo stabilito in num. 30 punti, di cui max num. 20 punti scaturenti dalla media delle valutazioni della performance individuale del triennio e max 10 punti scaturenti dalla esperienza maturata;

Si precisa che il l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di inquadramento acquista rilevanza nel processo valutativo non come mera permanenza nella posizione economica in godimento, ma se e in quanto abbia determinato un arricchimento professionale in termini di qualificazione e di acquisizione di abilità applicative e di conoscenze delle procedure.

L'esperienza che può essere presa in considerazione è quella maturata fino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di decorrenza della progressione così da garantire il necessario spazio temporale per valutare i risvolti positivi della esperienza maturata.

Ai fini di garantire omogeneità nella quantificazione del relativo punteggio, per ogni anno di servizio effettivo nella posizione economica in godimento proporzionalmente per i residui mesi con arrotondamento a 1 mese per frazioni superiori a 15 gg. Viene riconosciuto un punto .

Determinata come sopra la pesatura complessiva dell'esperienza maturata, questa non si traduce automaticamente in un punteggio, per la cui attribuzione, nel se e nel quantum, occorre da parte del valutatore un giudizio di corrispondenza rispetto alla qualificazione professionale, alla abilità applicativa e conoscenza delle procedure che ne è derivata secondo i seguenti parametri:

completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DELL'INTERO PUNTEGGIO
non completa o assenza di completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DI UN PUNTEGGIO PARZIALE O NON ATTRIBUZIONE DI PUNTEGGIO

IMPORTI: è stata destinata la somma di € 45.000,00 (pari a circa il 27% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;

CRITERI SELETTIVI: i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono quelli convenuti nella parte giuridica del CCI 2023-2025 (art. 10); in particolare conformemente a quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL in materia di progressioni economiche è stato convenuto che le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto (e quindi per le PEO 2024 media della valutazione riportata negli anni 2021-2022-2023) e tenuto conto anche della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; al fine di garantire, così come disposto dall'art. 14, che le progressioni vengano riconosciute in modo selettivo è stata prevista la redazione di graduatorie degli aventi diritto in base al punteggio riportato rispetto ad un punteggio complessivo massimo stabilito in num. 30 punti, di cui max num. 20 punti scaturenti dalla media delle valutazioni della performance individuale del triennio e max 10 punti scaturenti dalla esperienza maturata;

NUMERO DIPENDENTI INTERESSATI: conformemente a quanto stabilito dal richiamato art. 14 del CCNL e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. 44366 del 04/07/2019) e dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP (nota prot. 179263 del 02/07/2019) con particolare riferimento alla percentuale limitata di progressioni indicata dai suddetti enti, al fine di garantire che le progressioni da riconoscersi riguardino una quota limitata di dipendenti, è stato convenuto che per l'anno 2024 le progressioni riconoscibili siano pari al 50% degli aventi diritto, intesi come personale in servizio nell'ente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2024 in possesso dei 24 mesi richiesti secondo quanto indicato nella parte normativa del CCI 2023-2025; il personale titolare di Elevata Qualificazione parteciperà alla selezione separatamente rispetto al restante personale di area Funzionari al fine di evitare conflitto di interessi tra valutatore e valutato; il numero di progressioni che ne è scaturito è il seguente:

	aventi diritto	50% applicabile
operatori esperti	22	11
istruttori	31	15
funzionari	21	10
elevate qualificazioni	6	3
resto		1
TOTALE	80	40

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programma gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, si aspettano i seguenti risultati:

- aumento degli istituti della indennità per specifiche responsabilità per il servizio unico di reperibilità risponde ad una precisa esigenza organizzativa dell'ente e costituisce lo strumento per una più consona distribuzione delle responsabilità ed una più efficiente organizzazione interna;
- essendo previste somme da corrispondere a titolo di performance, si prevede il raggiungimento di specifici obiettivi ed il mantenimento dei servizi prestati dall'Amministrazione in relazione anche alla reintroduzione della dirigenza.

In particolare, in merito ai risultati attesi si prevede di garantire standard di produttività e qualità dei servizi rispondenti allo sviluppo generale dell'ente attraverso il raggiungimento di obiettivi selezionati dal Presidente ed ai Responsabili di Servizio, e il miglioramento dei tempi massimi dei procedimenti relativi alle strutture dell'ente secondo la programmazione dei tempi dei procedimenti costituente anch'essa parte integrante e sostanziale del P.E.G./PDO quale presupposto della valutazione della performance organizzativa ed individuale. Tali obiettivi costituiscono parte integrante e sostanziale del P.E.G./PDO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2024-2026, approvato con Decreto della Presidente num. 25 del 31/01/2024.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Si riporta di seguito quanto già contenuto nella Relazione tecnico-finanziaria predisposta per la certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti della costituzione del Fondo per le risorse decentrate - ANNO 2024.

Con parere num. 86 del 28/10/2024 il Collegio ha certificato la suddetta costituzione e conseguentemente con Determina num. 283 del 29/10/2024 è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2024.

Relazione tecnico-finanziaria per la certificazione della costituzione del Fondo per le risorse decentrate - ANNO 2024

(ex articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001, secondo il modello di cui alla Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012)

CCNL PERSONALE DIRIGENTE (16.07.2024)

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione collettiva e i principali vincoli finanziari in materia

Il 16/7/2024 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il triennio 2019-2021 del Comparto Funzioni locali dove sono state introdotte nuove regole per la costituzione del Fondo risorse decentrate; in particolare l'art. 39 del suddetto CCNL, che richiama l'art.57 CCNL 17/12/2020, prevede ora che le risorse del Fondo siano suddivise in:

- A. **UNICO IMPORTO ANNUALE RISORSE STABILI 2020** che presentano il consolidamento delle risorse stabili dell'anno 2020, come certificate dal collegio dei revisori;
- B. **RISORSE STABILI**, che presentano la caratteristica di "*certezza, stabilità e continuità*" e che, quindi, se legittimamente stanziare, restano acquisite al Fondo anche per il futuro, incluso il 2,01% del monte salari 2018 a decorrere dal 1/1/2021;
- C. **RISORSE VARIABILI**, che presentano la caratteristica della "*eventualità e variabilità*" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo, incluso il 0,22% del monte salari 2018 a decorrere dal 1/1/2022.

L'ente ha ripristinato la dirigenza tramite:

- deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/2/2023 avente ad oggetto: "CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'ASSETTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA PROVINCIA DI LIVORNO - PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO";
- deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 16/3/2023 avente ad oggetto: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLO STATUTO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO. PROPOSTA";
- deliberazione della Assemblea dei Sindaci n. 2 del 16/3/2023 avente ad oggetto: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLO STATUTO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO. ADOZIONE. ".

Si rende necessario quindi costituire il fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art 57 comma 5 del CCNL ossia "anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive di altri enti,...., nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge".

L'ente ha proceduto a quantificare le diverse voci che alimentano il Fondo secondo le modalità di determinazione come esaustivamente regolate dal citato articolo art. 57 e nel rispetto dei principali vincoli legislativi vigenti in materia di contenimento del trattamento accessorio del personale, come di seguito indicati:

- a) art. 40 comma 3-*quinquies* del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "*nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi*

applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

- b) articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), che detta limiti alla crescita della spesa di personale, ancorandola al dato medio anni 2011-2013;
- c) per gli anni 2015 e 2016:
 - l’art. 9, comma 2-*bis*, ultimo periodo, del D.L. 78/2010, come modificato dall’art. 1, comma 456, della legge 147/2013, il quale prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
 - l’art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 il quale prevedeva che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015;
- per gli anni dal 2017 in poi, l’art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“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. A decorrere dalla predetta data l’articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*; per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell’anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l’ammontare complessivo delle risorse di cui sopra non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell’anno 2016”;
- per il 2022 trova applicazione l’art. 33 del DL 34/2019 comma 1-bis ha disposto per le province e le città metropolitane - in analogia a quanto già previsto per regioni e comuni- una nuova disciplina delle assunzioni di personale e di limite al trattamento accessorio, entrata in vigore con l’emanazione del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 11/1/2022 pubblicato in G.U. n. 49 del 28/2/2022, in particolare *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e’ adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio pro capite, riferito all’anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche’ delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*.

La Corte dei Conti della Lombardia nella deliberazione n. 211 del 16/12/2022, in accordo con indirizzi espressi da altre pronunce (Corte dei conti, Sez. reg. contr. Marche, del. n. 22/2022; Sez. reg. contr. Sardegna, del. n. 27/2021), segnala che:

– l’adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale ex art. 33, c. 2, del d.l. 34/2019 include, oltre al trattamento accessorio delle posizioni organizzative, quello riservato ai dirigenti, stante l’espresso richiamo alle relative risorse contenuto nel decreto Madia;

– solo al ricorrere della condizione prevista dalla legge, data dall’incremento del numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018, deriva la possibilità di un incremento del trattamento accessorio del personale determinato per il 2016 in misura proporzionale alle unità di personale assunte per comparto di appartenenza.

La fattispecie della prima istituzione delle posizioni dirigenziali da parte dell’ente, secondo la deliberazione in commento, non comporta, tuttavia, l’esigenza di garantire il salario accessorio medio riconosciuto al personale al 31 dicembre 2018 in presenza di un incremento della dotazione organica, quanto, piuttosto, la necessità di rideterminare, in via figurativa, il valore (e il conseguente limite) della spesa per il trattamento accessorio ex art. 23, c. 2, del d.lgs. n. 75/2017.

Ad avviso della Corte, pertanto, a tal fine, in assenza di un parametro storico (valore del 2016), si può far riferimento alle indicazioni fornite dall’ARAN e recepite nell’art. 57, c. 5, del Ccnl. del 17 dicembre 2020, secondo cui *“gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valuta-*

no, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità del bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge".

In conclusione, i magistrati contabili si pronunciano nel senso che *"in ipotesi di prima istituzione delle posizioni dirigenziali è possibile (ri)determinare l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, includendovi quelle relative al personale con qualifica dirigenziale, calcolate sulla base di valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti"*.

Nel 2016 non c'erano dirigenti nella Provincia di Livorno e quindi nemmeno il relativo Fondo per la contrattazione decentrata, in quanto cessati nel 2015.

Sulla base del richiamato quadro normativo risulta pertanto che:

- anche per l'anno 2024, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, con l'inserimento di risorse aggiuntive fuori limite per la variazione di organico intervenuta in aumento o in diminuzione prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016;
- il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2024 e che lo stesso potrà essere integrato ma esclusivamente nella verifica dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017;
- il limite dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 per il comparto della dirigenza viene ricostituito;

Ai fini del calcolo per il rispetto del limite 2016 di cui all'art. 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 la Circolare n. 25 del 10/06/2022 del M.E.F. - Ragioneria Generale dello Stato relativa al conto annuale 2021 ha formalizzato il cd "trattamento accessorio complessivo" composto dalle risorse destinate alla retribuzione accessoria per le seguenti macro categorie:

- trattamento accessorio Segretario Generale;
- trattamento accessorio Dirigenti (voce che nello specifico per l'ente non rileva non essendo presente tale categoria);
- trattamento accessorio Personale non dirigente che a sua volta è costituito da num. 3 componenti:
 - 1) Fondo risorse decentrate
 - 2) Fondo straordinario
 - 3) Fondo PO.

Si fa presente inoltre che alla luce della giurisprudenza della Corte dei conti e di diversi interventi interpretativi dal parte della Ragioneria generale dello Stato:

- non tutte le voci che costituiscono il fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017;
- vi sono voci retributive, relative comunque al salario accessorio dei dipendenti delle PP.AA., che pur non facendo parte del fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 come di seguito indicate in base alle indicazioni della suddetta Circolare M.E.F. - Ragioneria Generale num. 18/2021:
 - retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
 - fondo del lavoro straordinario;
 - trattamento accessorio Segretari Comunali e Provinciali;
 - fondi dirigenti.

Infatti, la Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia con Deliberazione 195/2024/PAR del 11/9/2024 sancisce che "il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, include tutte le risorse destinate al trattamento accessorio (di comparto, titolari di posizione organizzativa, dirigenti, segretari comunali e provinciali) ".

In ultimo, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n.17 del 30/9/2024 , la quale stabilisce "le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui

art.82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui art.23, comma 2, del d.lgs. n.75/2017.

Le linee di indirizzo circa la parte variabile del fondo è stata definita dalla Presidente con decreto n. 151 del 22/10/2024.

PREMESSO tutto quanto sopra, si espongono di seguito le modalità con cui l'ente, in base alle regole contrattualmente vigenti, ha proceduto nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate anno 2024 - tenuto conto di quanto di seguito dettagliato per le risorse stabili e per la risorse variabili-, ha quindi verificato la compatibilità dello stesso e delle altre macro categorie rilevanti rispetto al vincolo di contenimento imposto dal D.lgs 75/2017 (non superamento importo del Fondo 2016) e ha infine proceduto alla definitiva quantificazione del fondo risorse decentrate anno 2024.

MACRO CATEGORIA: TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE

Sezione I – Risorse stabili **Risorse Storiche Consolidate**

Con riferimento all'anno 2024, come da indicazioni contenute nella Circolare n. 25 del 10/10/2022 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, si rende necessaria la evidenza del Fondo per il trattamento accessorio del segretario, ai fini del relativo confronto e rispetto del corrispondente Fondo anno 2016.

Nella Circolare 25/2022 viene chiesto di evidenziare gli importi a carico del bilancio considerando, in caso di convenzione, le uscite al netto delle entrate.

Essendo la Provincia di Livorno , ente capofila della convenzione in essere con il Comune di Rosignano Marittimo, seppur con una percentuale del 40%, si è ritenuto opportuno indicare i valori complessivi al 100% , (tranne che per la retribuzione di risultato che viene liquidata singolarmente dagli enti convenzionati) che dovranno trovare copertura nelle uscite del bilancio, inclusa la maggiorazione per la convenzione.

Di seguito la tabella riepilogativa della costituzione del fondo per il 2024 :

DESCRIZIONE	IMPORTI
Segretario comunale e provinciale (bilancio)	
<i>Risorse a carico del bilancio</i>	
Retribuzione di Posizione	35.590,00
Maggiorazione retribuzione di posizione	18.075,98
Incremento posizione art 60 c 3	536,66
Galleggiamento	
Retribuzione di risultato*	5.547,30
Incremento risultato art 61 c 2bis	2.814,58
Convenzione	21.851,64
Diritti segreteria	-
Totale Segretario Com.le e Prov.le (bilancio)	84.416,15
Aumenti contrattuali da rinnovo (posizione)	2.445,98
Diritti segreteria	-
Convenzione	21.851,64
art 61 c 3 0,22% m.s. 2018	398,81
Totale risorse non rilevanti ai fini della verifica del limite art 23 c 2 Dlgs 75/2017	24.696,42
TOTALE RISORSE CERTIFICATE	59.719,73

(*) Rosignano M.mmo paga direttamente la retr. di risultato di loro competenza.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

In analogia a quanto previsto per il fondo risorse decentrate personale non dirigente in caso di incrementi di spesa su singole voci scaturenti da rinnovi contrattuali, a seguito del rinnovo del CCNL dei segretari comunali e provinciali avvenuto a luglio 2024, dall'importo a bilancio sono stati scorporati gli aumenti della retribuzione di posizione e di convenzione scaturenti dagli incrementi disposti dal nuovo CCNL in quanto non soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 3 D.lgs 75/2017 per €. 2.445,98.

La retribuzione di risultato non può essere adeguata agli incrementi disposti dal CCNL, in accordo al chiarimento pervenuto direttamente dalla Ragioneria Centrale di Roma in sede di redazione del conto annuale 2022, e conservato agli atti d'ufficio.

La maggiorazione di convenzione è prevista fino al 31/12/2024 ed esclusa dal limite.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Non sono stati previsti a bilancio i diritti di segreteria, visto che l'ente è provvisto di dirigenza dal 1/10/2023.

Vengono previste le risorse necessarie per finanziare l'incremento della retribuzione di posizione sia con la rideterminazione della maggiorazione inclusa nella posizione stessa, sia con l'incremento riservato dall'art.60 comma 3 del CCNL 16/7/2024 agli enti provinciali in caso di strutture complesse.

Viene anche finanziata la maggiorazione della retribuzione di risultato di cui all'art.61 comma 2 del CCNL 16/7/2024.

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

La retribuzione accessoria risulta superiore rispetto limite specifico, ma non rispetto al limite complessivo e quindi non sono necessarie decurtazioni in merito.

Il limite tiene conto del fatto che la retribuzione di convenzione è esclusa dal limite e che la retribuzione di risultato anno corrente include, nel calcolo del monte salario, il risultato anno precedente.

Fondo 2016

DESCRIZIONE

Segretario comunale e provinciale (bilancio)

Risorse a carico del bilancio

Retribuzione di Posizione 33.144,02

Maggiorazione retribuzione di posizione 18.075,98

Galleggiamento

Retribuzione di risultato 15.044,33

Convenzione

Totale Segretario Com.le e Prov.le (bilancio) 66.264,33

Considerando che il Comune di Rosignano M.mmo liquida direttamente la retribuzione di risultato pari al 60% come da quota della convenzione, il limite da considerare deve tener conto solo del 40% della retribuzione di risultato pari a euro 6.017,73, per cui il **limite è euro 57.237,73.**

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
RISORSE STABILI	81.064,91

RISORSE VARIABILI	3.351,24
TOTALE RISORSE FONDO 2024	84.416,15
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	59.719,73
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	24.696,42

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna

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

Modulo che non rileva in sede di costituzione del fondo.

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

Descrizione	ANNO 2023	ANNO 2024	Differenza (2024 - 2023)
FONDO SEGRETARIO:	109.006,60	84.416,15	-24.590,45
TOTALE			
Risorse non soggette al limite	-24.930,78	-24.696,42	234,36
Totale soggetto a limite	84.075,82	59.719,73	-24.356,09

Nel 2023 considerati i diritti di rogito nelle risorse variabili.

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 programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse stabili sono imputate in un unico capitolo di spesa (capitolo 101020117), così da garantire una verifica costante tra sistema contabile e dati del fondo di produttività.

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

Il limite di spesa 2023 risulta rispettato come anche da conto annuale 2023.

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

Il totale del fondo 2024 del Segretario come definitivamente quantificato in **€. 84.416,15** è stato oggetto di specifica previsione in sede di stanziamenti per il Bilancio 2024 e trova copertura finanziaria, nel rispetto del principio della competenza finanziaria ex D.lgs 118/2002, ai seguenti capitoli del Bilancio 2024 afferenti la spesa di personale:

- **per €. 84.416,15 sul capitolo 101020117**, su un totale stanziato di €. 92.000,00 impegnato per €. 81.000,00 - Impegno n. 169/2024 da aumentare di €. 3.416,15 (tot. Disponibile €. 7583,95);

MACROCATEGORIA: TRATTAMENTO ACCESSORIO FONDO DIRIGENTI

Sezione I – Risorse stabili Risorse Storiche Consolidate

L'ente ha ripristinato la dirigenza nel 2023 tramite:

- deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/2/2023 avente ad oggetto: "CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'ASSETTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA PROVINCIA DI LIVORNO - PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO";
- deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 16/3/2023 avente ad oggetto: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLO STATUTO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO. PROPOSTA";
- deliberazione della Assemblea dei Sindaci n. 2 del 16/3/2023 avente ad oggetto: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLO STATUTO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO. ADOZIONE."

Si è reso necessario nel 2023 quindi costituire il fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art 57 comma 5 del CCNL ossia "anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive di altri enti,...., nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge".

A tal fine è stato considerato che:

- il CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 del 17/12/2020, che all'art. 62 espressamente conferma la validità del comma 1 e 5 dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 23/12/1999, il quale prevede che "gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne", e che tale retribuzione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità del fondo a ciò costituito, entro determinati valori annui lordi massimi definiti dai contratti di lavoro (attualmente pari ad € 45.512,37 ai sensi del comma 6° dell'art. 54 del nuovo CCNL 17/12/2020);
- la delibera di Giunta Provinciale n. 259 del 31/10/2006, che approvava la metodologia di pesatura dei Dirigenti, che è stata poi adattata alla metodologia di pesatura delle posizioni organizzative al momento del venir meno dell'ultimo dirigente nel 2015, come da ultimo decreto presidenziale n. 62 del 19/4/2019;
- il decreto del Presidente n. 61 del 24/05/2023, che approvava la metodologia di pesatura dei Dirigenti, adottato con parere favorevole del Nucleo di Valutazione, nel quale viene definito di:
- riprendere l'articolazione per fasce della retribuzione di posizione dei dirigenti utilizzata fino al 2015, limitandola alla prime 3 vista la ridotta articolazione dell'ente intervenuta a seguito del trasferimento di funzioni alla Regione Toscana in data 31/12/2015;
- aggiornare i valori annui ai sensi dell'art. 54 c.4 CCNL incrementandoli di 409,50 euro su base annua;
- considerare al momento una retribuzione di risultato pari al minimo definito dall'art 57 c. 3 del 15% in attesa di futura contrattazione sindacale;
- determinare quindi la retribuzione di posizione e risultato come segue:

FASCIA	indennità posizione mensile	indennità posizione annuale 2015	aumento ccnl 16-18 art 54	indennità posizione annuale teorica (*)	risultato 15% (**)	totale risorse
A	3.094,88	40.233,44	409,50	40.642,94	7.172,28	47.815,22
B	2.787,18	36.233,34	409,50	36.642,84	6.466,38	43.109,22
C	2.248,72	29.233,36	409,50	29.642,86	5.231,09	34.873,95

media

35.642,88

41.932,80

(*) ccnl min 11.942,67 max 45.512,37

(**) ccnl min 15% delle risorse del fondo

- Il fondo dirigenti nel 2015 ammontava a euro 484.705 con 75% retribuzione di posizione e 25% retribuzione di risultato; anche se non rappresenta un dato storico di riferimento, si ritiene comunque necessario ricostituire un fondo di entità inferiore sulla base della ratio della legge di stabilità in vigore dal 2016;
- Gli enti di riferimento sono le province vicine territorialmente e come dimensioni, che possono rappresentare delle alternative per eventuali dirigenti residenti nell'area;
- La Provincia di Pisa ha 4 dirigenti, la Provincia di Massa e Carrara ha 2 dirigenti, di cui una con funzioni ad interim su 1 settore, per cui di fatto sono 3 dirigenti in pianta organica, La Provincia di Lucca ha 5 dirigenti; la media è quindi di 4 dirigenti;
- La Provincia di Pisa ha un fondo pari a euro 193.978 come da tabella 15 conto annuale 2021; La Provincia di Massa e Carrara ha un fondo pari a euro 114.157 come da tabella 15 conto annuale 2020 ; La Provincia di Lucca ha un limite 2016 del fondo pari a euro 274.518 come da tabella SICI conto annuale 2020;
- la media ponderata del fondo a dirigente è calcolata così: totale fondi euro $193.978 + 114.157 + 274.518 = 582.653$ / n. dirigenti $(4 + 3 + 5) = 12$ = 48.554,42 a dirigente medio.

Considerando una dotazione teorica di 4 dirigenti a 48.554,42 euro a dirigente, il fondo è stato costituito per **euro 194.217,68 che andrà a essere l'IMPORTO UNICO 2020 dal 2023 in avanti.**

Di seguito la tabella riepilogativa della costituzione del fondo per il 2024 :

Costituzione fondi per il trattamento accessorio						
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI		importo non soggetto a limite 2020	importo soggetto a limite 2020	FONDO 2024 ENTRO LIMITE 2020
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato						
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>						
Art 57 c 2 L A Ccnl 16-18 - Unico importo 2020	F18k	194.217,68			194.217,68	
Art. 11 c 1 L B DL 135/18 - Incr acc ass deroga fac ass.li	F16L					
Art. 33 DL 4/19 - Assunz. T.I. su base di sostenib	F15J					
Art 57 c 2 L B Ccnl 16-18 - Altre spec disp legge	F18M					
Art 57 c 2 L C Ccnl 16-18 - RIA cess ann prec misura intera	F20N					
Art 57 c 2 L E Ccnl 16-18 - Ris adeg fondo scelte org e gest	F18N					
Art 39 c 1 ccnl nuovo 2,01% m.s. 2018 dal 1/1/2021	2024	3.763,48		3.763,48		
Art 39 c3 ccnl nuovo 0,22% m.s. 2018	2024	411,92		411,92		
Altre risorse non comprese nelle precedenti	F00D					
<i>Totale Risorse Fisse</i>		198.393,08		4.175,40	194.217,68	198.393,08
<i>Risorse Variabili</i>						
Art. 208 cc 4 L c e 5 DLgs 285/92 - Prov. Ti violaz. Cod strada	F18O			-		
Art. 43 L 449/1997 - Entr. Conto terzi o utenza o spons.	F50H			-		
Art 16 cc 4-5-6 DL 98/11 - Risp Piani razionalizzazione	F96H	-		-		
Art 9 c 3 DL 90/2014 - Comp Avvocati carico contrparti	F10M			-		
Art 9 c 6 DL 90/2014 - Comp Avvocati spese compensate	F10N			-		
Art 1 c 1091 L 145/2018 - Rec. Ev. INU e TARI	F10L			-		
Art 57 c 2 L B e D Ccnl 16-18 - Altre spec disp legge	F18P	35.740,00		35.740,00		
Art 57 c 2 L C Ccnl 16-18 - RIA cess ann prec mens. Residue	F20O			-		
Art 57 c 2 L E Ccnl 16-18 - Ris adeg fondo scelte org e gest	F18N					
Somme non utilizzate fondo anno precedente	F999					
Art 39 c 1 ccnl nuovo 2,01% m.s. 2018 dal 1/1/2021 per 2023 arretrati	2023	940,87		940,87		
Art 39 c3 ccnl nuovo 0,22% m.s. 2018 per 2023 arretrati	2023	102,98		102,98		
Altre risorse variabili	F00O	-		-		
<i>Totale Risorse Variabili</i>		36.783,85		36.783,85	-	36.783,85
<i>Decurtazioni</i>						
Art 1 c 456 L 147/2013 - decurtazione permanente	F27I	-				
Art 23 c. 2 DLgs 75/2017 Dec. Fondo rispetto limite 2016	F00P					
Art 40 c 3 q DLgs 165/2001 - Dec. Anno per piani di recupero	F01S	-				
Art 4 DL 16/2014 - Dec anno per i piani di recupero	F01T					
Altre decurtazioni	F01P	125.926,57			125.926,57	125.926,57
<i>Totale Decurtazioni</i>		125.926,57		-	125.926,57	125.926,57
Totale Generale Risorse		109.250,36		40.959,25	68.291,11	109.250,36

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Con riferimento all'art 39 c. 1 del CCNL si è provveduto all'adeguamento del 2,01% del monte salari 2018.
Con riferimento all'art 39 c. 3 del CCNL si è provveduto all'adeguamento del 0,22% del monte salari 2018.
Poichè nel 2018 non era prevista la dirigenza, è stato considerato come monte salari il monte salari teorico 2018 moltiplicato per 2 dirigenti.

CCNL 17/12/2020 – cedolino		
Stipendio base		45.260,80
IVC		543,14
Retrib. Posizione	85,00%	40.642,68
Risultato	15,00%	7.172,24
ONERI DIRETTI		93.618,86

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nessuno

Sezione II - Risorse variabili

Con riferimento all'art 39 c. 1 e 3 del CCNL si è provveduto all'adeguamento del 2,01% e 0,22% del monte salari 2018 come calcolato sopra per il solo periodo arretrato 1/10/2023-31/12/2023.

In relazione all'art.57 CCNL 17/12/2020 comma 2 lettere B e D, sono previsti altri compensi in relazione a specifiche norme di legge, ed in particolare:

- compensi per incentivi tecnici (art. 45 L.36/2023) per euro 30.000;
- compensi per commissioni di concorso (art. 3 L.56/2019 e d.l. 44/2023) per euro 5.740;

I compensi per incentivi tecnici e per commissioni di concorso non sono assoggettabili al limite dell'art. 23 c. 2 D.LGS 70/2017, secondo la deliberazione della Corte dei Conti a sezioni riunite n. 51/CONTR/2011 in quanto volti "a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti.

Pertanto in tali ipotesi dette risorse alimentano il fondo in senso solo figurativo dato che esse non sono poi destinate a finanziare gli incentivi spettanti alla generalità del personale dell'amministrazione pubblica."

I compensi delle commissioni di concorso sono prevalentemente relativi al servizio delle selezioni uniche per il reclutamento del personale, e finanziati dei compensi previsti in convenzione a carico degli enti aderenti.

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

Essendo previsto, da PIAO 2024-2026 la assunzione di un solo dirigente per il Settore Tecnico e l'incarico ad interim alla Segreteria per il Settore Amministrativo, a causa delle limitate disponibilità di bilancio e per il rispetto dei limiti di spesa, soprattutto quello definito dall'art 33 legge 34/2019, come ampiamente dettagliato nel PIAO stesso, viene decurtato provvisoriamente il fondo per euro 125.926,27.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
RISORSE STABILI	€ 72.466,51
RISORSE VARIABILI	€ 36.783,85
TOTALE RISORE FONDO 2023	€ 109.250,36
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€ 68.291,11
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€ 40.959,25

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna

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

Modulo che non rileva in sede di costituzione del fondo ma di destinazione a seguito di sottoscrizione CCDI 2024.

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

Descrizione	ANNO 2023	ANNO 2024	Differenza (2024 - 2023)
FONDO DIRIGENTI:	€. 30.000,00	€. 109.250,36	+ 79.250,36
TOTALE			
Risorse non soggette al limite	-0	€. 40.959,25	+ 40.959,25
Totale soggetto a limite	€. 30.000,00	€. 68.291,11	+ 38.291,11

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

Tutte le somme relative al fondo dirigenti di parte stabile sono imputate in un unico capitolo di spesa (capitolo 1010605), così da garantire una verifica costante tra sistema contabile e dati del fondo di produttività.

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

Il limite di spesa 2023 risulta rispettato come anche da conto annuale 2023.

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

Il totale del fondo 2024 dirigenti come definitivamente quantificato in €. **109.250,36** è stato oggetto di specifica previsione in sede di stanziamenti per il Bilancio 2024 e trova copertura finanziaria, nel rispetto del principio della competenza finanziaria ex D.lgs 118/2002, ai seguenti capitoli del Bilancio 2024 afferenti la spesa di personale:

- per €. 65.000,00 sul capitolo 1010605, stanziato €. 65.000,00, impegnato €. 50.600,00 - Impegno n. 141/2024;
- per €. 8.510,36 sul capitolo 10109011/3 stanziato €. 640.000,00, impegnato €. 640.000,00 - Impegno n. 136/2024;
- per €. 30.000,00 sul capitolo 101090141, stanziato €. 30.000,00 ;
- per €. 5.740,00 sul capitolo 1011020, stanziato €. 30.000,00 , impegnato per i singoli concorsi.

CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE (16.11.2022)

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione collettiva e i principali vincoli finanziari in materia

Nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL, trova ancora applicazione il CCNL del 16/11/2022 per il triennio 2019-2021 del Comparto Funzioni locali dove sono state introdotte nuove regole per la costituzione del Fondo risorse decentrate; in particolare l'art. 79 del suddetto CCNL prevede ora che le risorse del Fondo siano suddivise in:

- D. **UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI 2017** che presentano il consolidamento delle risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori;
- E. **RISORSE STABILI**, che presentano la caratteristica di “*certezza, stabilità e continuità*” e che, quindi, se legittimamente stanziare, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- F. **RISORSE VARIABILI**, che presentano la caratteristica della “*eventualità e variabilità*” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo.

L'ente ha proceduto a quantificare le diverse voci che alimentano il Fondo secondo le modalità di determinazione come esaustivamente regolate dal citato articolo art. 79 e nel rispetto dei principali vincoli legislativi vigenti in materia di contenimento del trattamento accessorio del personale, come di seguito indicati:

- d) art. 40 comma 3-*quinquies* del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa “*nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- e) articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), che detta limiti alla crescita della spesa di personale, ancorandola al dato medio anni 2011-2013;
- f) per gli anni 2015 e 2016:
 - l'art. 9, comma 2-*bis*, ultimo periodo, del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013, il quale prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
 - l'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 il quale prevedeva che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015;
 - per gli anni dal 2017 in poi, l'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che “*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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*”; per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui sopra non può superare il corrispondente importo determinato per

l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”.

- per gli anni dal 2022 in poi, trova applicazione l'art. 33 del DL 34/2019 comma 1-bis ha disposto per le province e le città metropolitane - in analogia a quanto già previsto per regioni e comuni- una nuova disciplina delle assunzioni di personale e di limite al trattamento accessorio, entrata in vigore con l'emanazione del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 11/1/2022 pubblicato in G.U. n. 49 del 28/2/2022, in particolare *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Sulla base del richiamato quadro normativo risulta pertanto che:

- anche per l'anno 2024, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, con l'inserimento di risorse aggiuntive fuori limite per la variazione di organico intervenuta in aumento o in diminuzione prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.;
- le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016;
- il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2024 e che lo stesso potrà essere integrato ma esclusivamente nella verifica dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.

Ai fini del calcolo per il rispetto del limite 2016 di cui all'art. 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 la Circolare n. 25 del 10/06/2022 del M.E.F. - Ragioneria Generale dello Stato relativa al conto annuale 2021 ha formalizzato il cd “trattamento accessorio complessivo” composto dalle risorse destinate alla retribuzione accessoria per le seguenti macro categorie:

- trattamento accessorio Segretario Generale;
- trattamento accessorio Dirigenti (voce che nello specifico per l'ente non rileva non essendo presente tale categoria);
- trattamento accessorio Personale non dirigente che a sua volta è costituito da num. 3 componenti:
 - 1) Fondo risorse decentrate
 - 2) Fondo straordinario
 - 3) Fondo PO.

Infatti, la Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia con Deliberazione 195/2024/PAR del 11/9/2024 sancisce che “il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, include tutte le risorse destinate al trattamento accessorio (di comparto, titolari di posizione organizzativa, dirigenti, segretari comunali e provinciali) “.

In ultimo, la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n.17 del 30/9/2024 , la quale stabilisce “le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui art.82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui art.23, comma 2, del d.lgs. n.75/2017.

Le linee di indirizzo circa la parte variabile del fondo è stata definita dalla Presidente con decreto n. 151 del 22/10/2024.

Si fa presente inoltre che alla luce della giurisprudenza della Corte dei conti e di diversi interventi interpretativi dal parte della Ragioneria generale dello Stato:

- non tutte le voci che costituiscono il fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 a tra questa a titolo esemplificativo:

- dall'1/1/2018 gli incrementi di cui alla lett. b) del comma 2 dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 (DIFFERENZIALI PEO)
- dall'1/1/2022 gli incrementi di cui alla lett. d) del comma 1 dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 (DIFFERENZIALI PEO)
- dall'1/1/2019 gli incrementi di cui alla lett. a) del comma 2 dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 (€ 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015)
- dall'1/1/2021 gli incrementi di cui alla lett. b) del comma 1 dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 (€ 84,5 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018)
- dall'1/1/2018 gli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017 e dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
- vi sono voci retributive, relative comunque al salario accessorio dei dipendenti delle PP.AA., che pur non facendo parte del fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 come di seguito indicate in base alle indicazioni della suddetta Circolare M.E.F. - Ragioneria Generale num. 18/2021:
 - retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
 - fondo del lavoro straordinario;
 - trattamento accessorio Segretari Comunali e Provinciali;
 - fondo dirigenti.

PREMESSO tutto quanto sopra, si espongono di seguito le modalità con cui l'ente, in base alle regole contrattualmente vigenti, ha proceduto nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate anno 2024, tenuto conto di quanto di seguito dettagliato per le risorse stabili e per le risorse variabili, ha quindi verificato la compatibilità dello stesso e delle altre macro categorie rilevanti rispetto al vincolo di contenimento imposto dal D.lgs 75/2017 (non superamento importo del Fondo 2016) e ha infine proceduto alla definitiva quantificazione del fondo risorse decentrate anno 2024.

MACRO CATEGORIA: TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE

• FONDO RISORSE DECENTRATE

Sezione I – Risorse stabili

Risorse Storiche Consolidate

Unico importo consolidato anno 2017 – ART. 79, c.1, l. a di cui art. 67, c.1 CCNL 21/05/2018

Ai sensi dell'art. 79, c.1, l. a) di cui all'art. 67, c. 1, CCNL 21/5/2018 primo capoverso, l'ente ha determinato l'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL del 22/01/2017, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004.

Il suddetto importo è risultato pari ad € **1.717.352,05**.

Le voci che sono state considerate sono quelle inserite nella parte stabile della tabella 15 – Fondi per la contrattazione integrativa del conto annuale 2017 così come di seguito dettagliate:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2003 (art 31, c. 2, CCNL 02-05)	€ 1.243.777,00
Incrementi art. 32, cc. 1-2. c. 7, ccnl 02-05	€ 101.310,70
Incrementi art. 4, cc. 1,4,5, ccnl 02-05 parte fissa	€ 42.694,20
Incrementi art. 8, cc. 2,5,6,7, ccnl 06-09 parte fissa	€ 54.254,54
Rideterminazione fondo per progressioni economiche	€ 19.260,74
Incrementi per trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l) CCNL 98-01)	€ 35.248,36
Ria e assegno <i>ad personam</i> personale cessato (art. 4, c. 2, ccnl 00-01)	€ 220.806,51

TOTALE UNICO IMPORTO RISORSE STABILI 2017	€. 1.717.352,05
--	------------------------

Per la certificazione del suddetto importo unico risorse stabili 2017, si precisa che:

- il Decreto del Presidente num. 86 del 15/09/2017 di quantificazione definitiva del fondo 2017 è stato inviato, prima della adozione, al Collegio dei Revisori per la preventiva certificazione;
- così come previsto dall'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs 165/2001, il Collegio dei Revisori ha reso il competente parere rispetto all'ipotesi di CCDI 2017 in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa siglata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge,
- la tabella 15 - Fondi per la contrattazione integrativa- del conto annuale 2017 è stato oggetto di certificazione da parte del Presidente del collegio.

Così come previsto dall'art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018 secondo capoverso dal suddetto importo unico importo consolidato sono state portate in diminuzione le risorse, pari ad €. 166.407,35 che l'ente ha destinato nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative/alta professionalità ivi comprese le num. 2 PO operanti presso il Mercato del Lavoro, trasferite al Regione Toscana dal 28/06/2018 che sono state portate in diminuzione per l'anno 2019 ad anno intero.

Pertanto l'unico importo consolidato indicato nel Fondo 2021 è risultato così quantificato:

IMPORTO RISORSE STABILI 2017	€. 1.717.352,05
RISORSE DESTINATE A PO/AP	
(comprese num. 2 PO mercato del lavoro ad anno intero)	-€ 166.407,35
TOTALE UNICO IMPORTO RISORSE STABILI	€. 1.550.944,70

Questo importo è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Si fa presente che rispetto alla Relazione relativa al fondo 2019, l'Unico importo consolidato è stato oggetto di rivisitazione con Disposizione num. 1149 del 13/07/2020; in particolare l'UIC anno 2017 originariamente indicato in €. 1.526.317,50 passa ad € 1.550.944,70 in quanto è stata scorporata ed evidenziata in apposita voce come indicato nel Conto annuale la decurtazione di €. 24.627,20 operata sul Fondo risorse decentrate al fine di incrementare di pari importo le risorse destinate a PO.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Incremento € 83,20 personale in servizio 31/12/2015 - ART. 79, c.1, l. a di cui art. 67, c.2 l. a) CCNL 21/05/2018

L'articolo 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21.05.2018 prevede che a decorrere dal 31.12.2018, a valere sul 2019, gli Enti debbano incrementare il fondo delle risorse decentrate di parte stabile di €. 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015.

Con nota prot. num. 169507 del 20/06/2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, l'Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi di Costi del Lavoro Pubblico (IGOP), in risposta alla specifica richiesta di parere avanzata dall'Unione Province Italiane in merito al fatto se nel personale in servizio al 31.12.2015 ai fine del suddetto incremento, debba essere considerato anche il personale di funzioni non fondamentali transitato successivamente per effetto della Legge 56/2014 e delle leggi regionali di attuazione del riassetto istituzionale, che alla data del 31/12/2015 era ancora dipendente delle stesse province, al punto 4 ha precisato testualmente che: ... *“tale incremento spetti alle province dove tale personale era in servizio a quella data e non alle regioni, dove tale personale è stato successivamente trasferito, nel rispetto dell'art. 67, comma 2 lettera a) del CCNL 21.05.2018...”*;

Si è pertanto proceduto ad incrementare il Fondo dell'importo risultante , pari ad €. 24.627,20, il quale importo, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettato ai limite di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti come anche esplicitato dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2016-2018;

Incremento € 84,50 personale in servizio 31/12/2018 - ART. 79, c.1, l. b

L'articolo 79, comma 1, lettera b) del CCNL 16.11.2022 prevede che a decorrere dal 01.01.2021 gli Enti debbano incrementare il fondo delle risorse decentrate di parte stabile di €. 84,50 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2018.

Si è pertanto proceduto ad incrementare il Fondo dell'importo risultante, pari ad €. **11.745,50**.

Ai sensi dello stesso articolo 79, comma 6, tali risorse sono escluse dal limite.

Differenziale economico a seguito del rinnovo contrattuale CCNL 16-18 - ART. 79, c.1, l. a di cui art. 67, c.2 l. b) CCNL 21/05/2018

In applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. b) è stato inserito l'importo di €. **18.897,28** a titolo di riallineamento dei valori di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valore sui tabellari iniziali e di sviluppo, conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella B acclusa al CCNL per l'anno 2019.

Questo importo, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettato ai limite di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti come anche esplicitato dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2016-2018.

Differenziale economico a seguito del rinnovo contrattuale CCNL 19-21 - ART. 79, c.1, l. d

In applicazione dell'art. 79, comma 1, lett. d) è stato inserito l'importo di €. **21.612,76** a titolo di riallineamento dei valori di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valore sui tabellari iniziali e di sviluppo, conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella F acclusa al CCNL per l'anno 2023.

Ai sensi dello stesso articolo 79, comma 6, tali risorse sono escluse dal limite.

Differenziale economico a seguito del rinnovo contrattuale CCNL 19-21 soppressione B3 e D3- ART. 79, c.1bis

In applicazione dell'art. 79, comma 1bis è stato inserito l'importo di €. **517,40** a titolo di riallineamento dei valori di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valore sui tabellari iniziali e di sviluppo, conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella F acclusa al CCNL per l'anno 2023 per le categorie B3 e D3.

Ai sensi dello stesso articolo 79, comma 6, tali risorse sono escluse dal limite.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Ria e assegno *ad personam* personale cessato - ART. 79, c.1, l. a di cui art. 67, c. 2 l. c) CCNL 21/05/2018

La parte stabile del fondo è integrata dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) e degli assegni *ad personam* in godimento del personale cessato nell'anno precedente (2021), compresa la quota di tredicesima mensilità.

Nel corso del 2023 si sono verificate num. 7 cessazioni di personale che hanno permesso di incrementare la parte stabile del fondo per retribuzione di anzianità per €. 0 che, sommandosi all'importo di €. 16.642,21 portato in aumento per la stessa voce negli anni 2024,2023, 2022, 2021, 2020, 2019 e 2018 per cessati 2017, 2018, 2019, 2020, 2021,2022,2023 ha determinato complessivamente un incremento pari ad €. **16.642,21**.

L'importo del personale cessato con Ria dal 1° gennaio 2000 e fino al 31 dicembre 2016 è confluito nell'unico importo consolidato anno 2017.

Ai sensi dello stesso articolo 79, comma 6, tali risorse sono escluse dal limite.

Incremento per riduzione stabile dello straordinario - ART. 79, c.1, l. a di cui art. 67, c. 2 l. g) CCNL 21/05/2018

La parte stabile del fondo è stata incrementata di €. **16.500,00** a fronte di una corrispondente riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario, così come stabilito a valere per l'anno 2022 nel Contratto Integrativo dell'ente anno 2021 sottoscritto in data 08/09/2021 e confermato anche nel Contratto Integrativo dell'ente anno 2022.

Ai sensi dello stesso articolo 79, comma 6, tali risorse sono escluse dal limite.

Incremento per aumento dotazione organica - ART. 79, c.1, l. c

In virtù della applicazione dell'art. 33 del DL 34/2019 comma 1-bis, la parte stabile è stata incrementata di €. **41.913,91e €. 25.831,85** non soggetto al limite, a fronte di un incremento di organico dai 134,75 dipendenti (conto annuale 2018 tab 12 mensilità 1863 meno 41 addetti trasferiti al 30/6/2018 diviso 12) del 31.12.2018 ai 145 previsti al 31.12.2024 (media dipendenti su storico fino a ottobre 2024); tale calcolo è da rivedere a consuntivo sulla base dell'effettivo incremento di organico 2024.

Incremento per legge di bilancio 2022 - ART. 79, c.3

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), l'ente ha deciso di incrementare le risorse di cui al art 79 comma 2, lett. c) per €. **8945,81** e quelle di cui all'art. 17, comma 6, per €. **1.450,14 (fondo elevate qualificazioni)** di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 (3971157+754276). Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, come da tabella 15 del conto annuale 2021. Le risorse stanziare sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

Ai sensi dello stesso articolo 79, comma 6, tali risorse sono escluse dal limite.

Non sussistendo ulteriori condizioni per poter integrare le somme stabili del fondo, le stesse risultano così quantificate in base alle vigenti norme contrattuali

RISORSE STABILI 2024 DA CONTRATTO

Come rappresentato in dettaglio nella Tabella di costituzione del Fondo-risorse decentrate-stabili allegata al Decreto (ALLEGATO 1) le risorse stabili 2024 da contratto ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 3 D.lgs 75/2017 risulta così scorporato:

TOTALE RISORSE STABILI 2024 DA CONTRATTO DI CUI	€. 1.738.178,61
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 1.584.086,91
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 154.091,70

Sezione II - Risorse variabili

Per la parte variabile sono state inserite le seguenti somme in base alle indicati disposizioni contrattuali.

Risorse derivanti dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione art 16 cc 4-5-6 DL 98/11 - ART. 79, c.2, l. a di cui art. 67, c. 3 l b) CCNL 21/05/2018

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2027 sono previsti dei piani di razionalizzazione della spesa in attuazione art 16 cc 4-5-6 DL 98/11, che ammontano ad un totale di €. 204.950,00, che verranno destinati al 50% ad avanzo di bilancio, mentre l'altra parte pari a €. 102.475,00 verrà distribuita come produttività di cui il 50% al personale direttamente coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo, mentre l'altro 50% a tutti i dipendenti.

L'importo €. 102.475,00 non è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - ART. 79, c.2, l. a di cui art. 67, c. 3 l c) CCNL 21/05/2018

In base alla suddetta previsione contrattuale sono inseriti i seguenti importi:

- **Incentivi alla progettazione**

Le risorse variabili sono incrementate degli incentivi per progettazione e fondi a disposizione delle stazioni appaltanti, per € **30.000,00** (come da note dei Responsabili di Servizio competenti agli atti del Servizio Personale), al netto di oneri riflessi ed Irap accantonate nei rispettivi capitoli, di cui € 30.000 risorse fuori limite in quanto relative ad attività svolte sotto la vigenza del D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18.08.2014), del D.L. 90/2014 (dal 19.08.2014 al 18.04.2016) e del D.lgs 50/2016 (dopo il 01/01/2018) ed € 0,00 nel limite in quanto relativi ad attività svolte sotto la vigenza dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)

L'importo € 30.000,00 non è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

- **Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli ex art. 27, CCNL 14.09.2000.**

Le risorse variabili sono incrementate dei compensi spettanti agli avvocati interni per sentenze favorevoli art. 27 CCNL 14/09/2000 per un totale di € **32.000,00** (al netto di oneri riflessi ed Irap accantonate nei rispettivi capitoli), di cui € **10.000,00** per sentenze favorevoli con spese compensate ed € **22.000,00** per sentenze favorevoli con vittoria di spese (somme a carico dei soccombenti), come da prospetto agli atti del Servizio Personale.

Solo l'importo di € 22.000 per sentenze favorevoli con vittoria di spese (somme a carico dei soccombenti) non è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate sulla base del nostro regolamento.

- **Prestazioni Polizia Provinciale a carico terzi – Art. 56-ter, CCNL 21/05/2018**

Le risorse variabili sono incrementate ai sensi dell'art. art. 22, comma 3-bis, del decreto legge n. 50/2017, come richiamato dall'art. 56 – ter del CCNL 21/05/2020, dei compensi per prestazioni straordinarie rese dal personale della polizia locale con oneri conto terzi pari ad € **3.745,12**, risorse che come precisato nel parere del MEF - RGS prot 257831 del 18/12/2018, essendo “... *neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa di personale e, segnatamente, l'art. 1, commi 557 - 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 e l'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 7512017*”.

- **Compensi per commissioni di concorso – Art. 3 L.56/2019 e d.l. 44/2023)**

I compensi per incentivi tecnici e per commissioni di concorso non sono assoggettabili al limite dell'art. 23 c. 2 D.LGS 70/2017, secondo la deliberazione della Corte dei Conti a sezioni riunite n. 51/CONTR/2011 in quanto volti “a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti, dovute alle spese di viaggio.

Pertanto in tali ipotesi dette risorse alimentano il fondo in senso solo figurativo dato che esse non sono poi destinate a finanziare gli incentivi spettanti alla generalità del personale dell'amministrazione pubblica.”

*I compensi delle commissioni di concorso sono € **17.200,00** e prevalentemente relativi al servizio delle selezioni uniche per il reclutamento del personale, e, quindi, finanziati dai compensi previsti in convenzione a carico degli enti aderenti.*

Questi importi non sono assoggettati al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Frazione di Ria e assegno *ad personam* personale cessato – ART. 79, c.2, l. a di cui art. 67, c. 3 l d) CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili sono incrementate dell'importo una tantum per frazione di RIA ed assegni *ad personam* in godimento del personale cessato nell'anno precedente, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine anche il rateo della tredicesima.

Le num. 7 cessazioni avvenute nel 2023 – in base alla rispettive date di cessazioni- hanno liberato risorse per € **0**

Questo importo è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Risparmio fondo straordinario anno 2023 – ART. 79, c.2, l. d

Le risorse variabili sono incrementate dell'importo una tantum a titolo di risparmio accertato a consuntivo in sede di utilizzo delle somme destinate al pagamento dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999, così come certificate nel rendiconto della gestione 2023 approvato con Delibera del Consiglio provinciale num. 14 del 30/04/2024.

Questo importo una tantum è risultato pari ad €. **36.378,53** e non è soggetto al limite di crescita dei fondi ai sensi di varie pronunce delle sedi regionali delle Corti dei conti ed in base a numerose Circolari della RGS (da ultima Circolare n. 25 del 10/06/2022).

Economie fondo anno precedente - ART. 80, c.1

Le risorse variabili sono incrementate delle risorse stabili residue non integralmente utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario precedente (anno 2023).

Questo importo una tantum è risultato pari ad €. **1.360,00**, così come certificate nel rendiconto della gestione 2023 approvato con Delibera del Consiglio provinciale num. 14 del 30/04/2024, e non è soggetto al limite di crescita dei fondi ai sensi di varie pronunce delle sedi regionali delle Corti dei conti ed in base a numerose Circolari della RGS (da ultima Circolare n. n. 25 del 10/06/2022).

Incremento risorse variabili per riduzione fondo posizioni organizzative – Art. 79 – art. 17, comma 6.

Le risorse variabili sono incrementate dell'importo di €. **6.000,00** a seguito della corrispondente riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ effettuata ai sensi dell'art. 17 comma 6.

Questo importo è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Non sussistendo ulteriori condizioni per poter integrare le somme variabili del fondo, le stesse risultano così quantificate in base alle vigenti norme contrattuali

RISORSE VARIABILI 2024 DA CONTRATTO

Come dettagliato nella Tabella di costituzione del Fondo risorse decentrate-variabili allegata al Decreto (ALLEGATO 1) le risorse variabili 2024 da contratto ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 3 D.lgs 75/2017 risulta così scorporato

TOTALE RISORSE VARIABILI 2024 DA CONTRATTO DI CUI	€. 229.178,65
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 16.000,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 213.178,65

IN CONCLUSIONE, in base alle disposizioni contrattuali vigenti (art. 79 CCNL 16/11/2022) il Fondo risorse decentrate risulta così quantificato

RIEPILOGO RISORSE DECENTRATE 2024 DA CONTRATTO

TOTALE RISORSE STABILI	€. 1.738.178,61
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 229.178,65
TOTALE RISORSE 2024 DA CONTRATTO	€. 1.967.357,26
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 1.600.086,91
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI	€. 367.270,35

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo**Riduzioni fondo per trasferimento funzioni e trasferimenti di dipendenti tramite portale mobilità.**

A seguito del processo di riordino delle province avviato con la Legge 7 aprile 2014, n. 56 *“Disposizione sulle città metropolitane, sulle province e sulle unioni di comuni”*, con particolare riferimento all'art. 1 commi da 51 a 100 (disposizioni in materia di province), in attuazione delle conseguenti disposizioni nazionali e regionali dettate con riferimento al trasferimento di funzioni e connesso personale afferente alle stesse, l'ente ha proceduto a decurtare il fondo delle risorse decentrate del trattamento accessorio spettante al personale trasferito.

La voce complessivamente indicata in **€. 630.352,07** comprende:

- decremento risorse spettante a titolo di trattamento accessorio a dipendente trasferito su TPL alla Regione Toscana a far data dal 01/01/2015, pari ad €. 5.258,98;
- decremento delle risorse per trasferimento personale non dirigente afferente a funzioni non fondamentali (num. 87 unità) passate alla Regione Toscana e Comune capoluogo in applicazione di quanto disposto dalle Legge 56/2014 e dall'art 9, comma 8 della L.R.T. 22/2015, come sostituito dall'art. 7, comma 10 della L.R.T. 70/2015, pari ad €. 462.850,71;
- decremento delle risorse per trasferimento di num. 1 dipendente transitato far data dal 01/09/2016 al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in applicazione del comma 425, art. 1 L. 190/2014 e DM “Madia” del 14 settembre 2015, pari ad €. 7.601,05 (€. 6.352,94+1.248,11);
- Decremento delle risorse per trasferimento di num. 3 vigili a far data dal 01/02/2017, num. 2 al Comune di Rosignano marittimo e num. 1 al Comune di Cecina, a conclusione della procedura di mobilità di cui al D.M. del 14/09/2015, art. 1 L. 190/2014 e DM “Madia” del 14 settembre 2015, pari ad €. 13.706,73;
- decremento delle risorse per trasferimento a far data dal 28/06/2018 alla Agenzia regionale per il lavoro di num. 41 dipendenti svolgenti funzioni del mercato del lavoro -già in avvalimento alla Regione Toscana a far data dal 01/01/2016- a conclusione della processo per l'introduzione di un nuovo modello di governance per lo svolgimento delle funzioni relative al mercato del lavoro avviato con la LRT n. 82 del 28/12/2015, come modificata dalla LRT n. 67 del 4/10/2016, e completato con la LRT n. 28 de 8/6/2018 dettata in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi dal 793 a 799 della L. 2015/2017 (legge di Bilancio 2018).

L'importo portato a detrazione è stato quantificato ad anno intero per l'anno 2019 in €. 140.934,60, corrispondente all'intero trattamento accessorio spettante ai suddetti dipendenti, come determinato alla data del 31/12/2015, detratti gli importi previsti per le num. 2 posizioni organizzative che sono confluiti nel fondo PO/AP presenti ad anno intero.

Riduzioni fondo per risorse destinate a EQ

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 16/11/2022 sono corrisposte a carico del bilancio ed allocate in apposito stanziamento dello stesso.

L'art 7, comma 2, lett. u) del CCNL prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, una riduzione del fondo delle risorse decentrate;

Nel rispetto della suddetta norma in data 26/09/2019 le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale hanno sottoscritto una pre-intesa in cui hanno condiviso i principi generali dello stipulando C.C.I. 2019/2021; il primo punto della suddetta intesa testualmente destina *“l'utilizzo delle risorse stabili aggiuntive previste a valere dal 2019 ex art. 67, comma 2, lett a) del CCNL 21/05/2018 all'applicazione degli istituti contrattuali ritenuti attualmente prioritari dalla parte datoriale secondo gli indirizzi ricevuti dalla parte politica, garantendo informazione preventiva alla RSU ed alle OO.SS.”*.

Con Decreto num. 140 del 15/10/2019 la Presidente, nel dare alla delegazione trattante di parte pubblica del personale non dirigente gli indirizzi in ordine alla contrattazione collettiva integrativa 2019-2021, ha individuato come prioritario l'utilizzo delle suddette risorse per aumentare lo stanziamento destinato alle

posizioni organizzative al fine di finanziare alcuni doverosi interventi sulla struttura organizzativa dell'ente ed al fine di incrementare la retribuzione di posizione e di risultato delle EQ per compensare l'attribuzione di funzioni e responsabilità dirigenziali loro attribuite, dando mandato agli uffici di attenersi al suddetto indirizzo in sede definitiva costituzione del Fondo risorse decentrate-

Pertanto in esecuzione dello specifico indirizzo avuto dalla Presidente e a seguito di specifica contrattazione avvenuta sul punto con la parte sindacale, si è proceduto ad incrementare dell'importo di **€. 24.627,20**, pari all'incremento derivante dall'applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018, lo stanziamento destinato a bilancio alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ e conseguentemente, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, si è proceduto a diminuire di pari importo il Fondo risorse decentrate.

A seguito delle suddette riduzioni il Fondo risorse decentrate è risultato quindi così quantificato

TOTALE RISORSE 2024 DA CONTRATTO (A)	€. 1.967.357,26
TOTALE DECURTAZIONI (B)	€. 654.979,27
TOTALE RISORSE 2024 AL NETTO DELLE DECURTAZIONE (A-B)	€. 1.312.377,99
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 945.107,64
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 367.270,35

• **FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI**

Il Fondo EQ 2024 è stato determinato in **€. 169.700,98**, a titolo di retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come di seguito dettagliato:

Posizioni organizzative (bilancio)	
<i>Risorse a carico del Bilancio</i>	
Artt 15 c 4, 67 c 1 Ccnl 16-18- Ris. Dest. P.O. 2017	€. 166.407,35
Art 7 c 4 L U Ccnl 16-18 Incr.. Risorse destinate P.O.	€. 24.627,20
Art 1bis c 2 DI 135/18 - Incr. Pos e ris P.O. rinunce ass.li	
Art 33 cc 1-2 DL 34/19 - Quota parte destinata alle PO	
Art 79 c.3 – Legge bilancio 2022 (0,22%)	€. 1.450,14
Altre risorse a carico del Bilancio	
Totale Risorse a carico del Bilancio	€. 192.484,69
Decurtazioni	
Art 15 c 7 Ccnl 16-18 - Riduzione risorse destinate PO	€. 6.000,00
Altre decurtazioni	€. 16.783,71
Totale Decurtazioni	- €. 22.783,71
Totale E.Q. (bilancio)	€. 169.700,98

Incremento legge di bilancio 2022- ART. 79, c.3

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), l'ente ha deciso di incrementare le risorse di cui al art 79 comma 2, lett. c) per € 8945,81 e quelle di cui all'art. 17, comma 6, per **€. 1.450,14** (fondo elevate qualificazioni) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 (3971157+754276). Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, **non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017**. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, come da tabella 15 del conto annuale 2021. Le risorse stanziare sono utilizzate anche per

corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

- **FONDO STRAORDINARIO**

Il Fondo straordinario 2024 è stato quantificato in €. **84.385,00** come di seguito dettagliato:

Straordinario (bilancio)	
<i>Risorse a carico del Bilancio</i>	
Art 14 Ccnl 16-18 - Ris straordinario ordinario anno 2017	€.100.885,00
Art 39 Ccnl 14.9.00 - Ris. Straord. Elettorale	
Art 39 Ccnl 14.9.00 - Ris. Straord. Eventi str e cal naturali	
Art 115 Dl 18/20 - Ris straord COVID-19 Polizia Locale	
Altre risorse a carico del Bilancio	
Totale Risorse a carico del Bilancio	€.100.885,00
Decurtazioni	
Art 67 c 2 L G Ccnl 16-18 - Riduz stab straord a fav Fondo	€.16.500,00
Altre decurtazioni	
Totale Decurtazioni	-€.16.500,00
Totale Straordinario (bilancio)	€.84.385,00

VERIFICA RISPETTO LIMITE 2016 E CONSEGUENTI DECURTAZIONI

Riduzione ex art. art. 23, comma 2 D.lgs 75/2017

Dall'anno 2017 in poi l'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25/05/2017, n. 75, in vigore dal 22/06/2017 prevede delle limitazioni materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa, in particolare è stabilito che *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”*.

Ai fini del calcolo per il rispetto del limite 2016 di cui all'art. 23, comma 2 del Dlgs 75/2017 la Circolare n. 25 del 10/06/2022 del M.E.F. - Ragioneria Generale dello Stato relativa al conto annuale 2021 ha formalizzato il cd “trattamento accessorio complessivo” composto dalle risorse destinate alla retribuzione accessoria per le seguenti macro categorie:

- trattamento accessorio Segretario Generale;
- trattamento accessorio Dirigenti;
- trattamento accessorio Personale non dirigente che a sua volta è costituito da num. 3 componente:
 - 1) Fondo risorse decentrate
 - 2) Fondo straordinario
 - 3) Fondo PO.

Infatti, la Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia con Deliberazione 195/2024/PAR del 11/9/2024 sancisce che “il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, include tutte le risorse destinate al trattamento accessorio (di comparto, titolari di posizione organizzativa, dirigenti, segretari comunali e provinciali) “.

Pertanto con riferimento all'anno 2024 si rende necessaria per ciascuna delle suddette macro categorie la evidenza del trattamento accessorio anno 2024 e del limite anno 2016 ed il conseguente confronto tra le due poste ai fini della verifica del rispetto del limite 2016.

Si riportano di seguito i passaggi seguiti nel Decreto di costituzione del Fondo 2024 al fine di dare applicazione al suddetto vincolo normativo.

LIMITI FONDO 2016

- LIMITE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIA 2016

Di seguito la tabella riepilogativa del fondo trattamento accessorio anno 2016 che riporta le voci indicate nella richiamata Circolare 25/2022, considerando che siamo l'ente è capofila della convenzione in essere con il Comune di Rosignano Marittimo, in base alla quale anche la maggiorazione retribuzione posizione per convenzione è stata considerata nella percentuale del 100% prevista a carico dell'ente nell'allora convenzione

Fondo 2016	
DESCRIZIONE	
Segretario comunale e provinciale (bilancio)	
Risorse a carico del bilancio	
Retribuzione di Posizione	33.144,02

Maggiorazione retribuzione di posizione	18.075,98
Galleggiamento	
Retribuzione di risultato	15.044,33
Totale Segretario Com.le e Prov.le (bilancio)	66.264,33

Poiché la retribuzione di risultato viene erogata direttamente dal Comune di Rosignano Marittimo per la parte del 60% oggetto della convenzione, per un importo di €. 9.026,60, si ritiene dover diminuire il limite di tale importo, per confrontarlo in modo omogeneo con la retribuzione accessoria posta a carico del bilancio dell'ente.

Il limite di riferimento è quindi **€. 57.237,73**

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE

Totale Risorse soggette alla verifica del limite 2024 (A)	€. 59.719,73
LIMITE 2016 (B)	€. 57.237,73
Contributo al limite complessivo (B-A)	€. - 2.482,00
Utilizzo surplus limite fondo dirigenza	€. +2.482,00
Verifica limite	ok

Il superamento del limite specifico del segretario è compensato dall'eccesso di risorse disponibili sul fondo dirigenti.

- LIMITE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO FONDO DIRIGENTI 2016

Dal 1/1/2016 al 1/10/2023 non sono stati presenti dirigenti in organico.

L'ente ha ripristinato la dirigenza tramite:

- deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/2/2023 avente ad oggetto: "CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'ASSETTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA PROVINCIA DI LIVORNO - PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO";
- deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 16/3/2023 avente ad oggetto: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLO STATUTO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO. PROPOSTA";
- deliberazione della Assemblea dei Sindaci n. 2 del 16/3/2023 avente ad oggetto: "MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLO STATUTO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO. ADOZIONE. ".

Si rende necessario quindi costituire il fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art 57 comma 5 del CCNL 17/12/2020 ossia "anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive di altri enti,...., nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge".

A tal fine è stato considerato che:

- il CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 del 17/12/2020, che all'art. 62 espressamente conferma la validità del comma 1 e 5 dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 23/12/1999, il quale prevede che "gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne", e che tale retribuzione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità del fondo a ciò costituito, entro determinati valori annui lordi massimi definiti dai contratti di lavoro (attualmente pari ad € 45.512,37 ai sensi del comma 6° dell'art. 54 del nuovo CCNL 17/12/2020);
- la delibera di Giunta Provinciale n. 259 del 31/10/2006, che approvava la metodologia di pesatura dei Dirigenti, che è stata poi adattata alla metodologia di pesatura delle posizioni organizzative al

momento del venir meno dell'ultimo dirigente nel 2015, come da ultimo decreto presidenziale n. 62 del 19/4/2019;

- il decreto del Presidente n. 61 del 24/05/2023, che approvava la metodologia di pesatura dei Dirigenti, adottato con parere favorevole del Nucleo di Valutazione, nel quale viene definito di:
- riprendere l'articolazione per fasce della retribuzione di posizione dei dirigenti utilizzata fino al 2015, limitandola alla prime 3 vista la ridotta articolazione dell'ente intervenuta a seguito del trasferimento di funzioni alla Regione Toscana in data 31/12/2015;
- aggiornare i valori annui ai sensi dell'art. 54 c.4 CCNL incrementandoli di 409,50 euro su base annua;
- considerare al momento una retribuzione di risultato pari al minimo definito dall'art 57 c. 3 del 15% in attesa di futura contrattazione sindacale;
- determinare quindi la retribuzione di posizione e risultato come segue:

FASCIA	indennità posizione mensile	indennità posizione annuale 2015	aumento ccnl 16-18 art 54	indennità posizione annuale teorica (*)	risultato 15% (**)	totale risorse
A	3.094,88	40.233,44	409,50	40.642,94	7.172,28	47.815,22
B	2.787,18	36.233,34	409,50	36.642,84	6.466,38	43.109,22
C	2.248,72	29.233,36	409,50	29.642,86	5.231,09	34.873,95
media				35.642,88		41.932,80

(*) ccnl min 11.942,67 max 45.512,37

(**) ccnl min 15% delle risorse del fondo

- Il fondo dirigenti nel 2015 ammontava a euro 484.705 con 75% retribuzione di posizione e 25% retribuzione di risultato; anche se non rappresenta un dato storico di riferimento, si ritiene comunque necessario ricostituire un fondo di entità inferiore sulla base della ratio della legge di stabilità in vigore dal 2016;
- Gli enti di riferimento sono le province vicine territorialmente e come dimensioni, che possono rappresentare delle alternative per eventuali dirigenti residenti nell'area;
- La Provincia di Pisa ha 4 dirigenti, la Provincia di Massa e Carrara ha 2 dirigenti, di cui una con funzioni ad interim su 1 settore, per cui di fatto sono 3 dirigenti in pianta organica, La Provincia di Lucca ha 5 dirigenti; la media è quindi di 4 dirigenti;
- La Provincia di Pisa ha un fondo pari a euro 193.978 come da tabella 15 conto annuale 2021; La Provincia di Massa e Carrara ha un fondo pari a euro 114.157 come da tabella 15 conto annuale 2020 ; La Provincia di Lucca ha un limite 2016 del fondo pari a euro 274.518 come da tabella SICI conto annuale 2020;
- la media ponderata del fondo a dirigente è calcolata così: totale fondi euro $193.978 + 114.157 + 274.518 = 582.653$ / n. dirigenti (4+3+5) 12 = 48.554,42 a dirigente medio.

Considerando una dotazione teorica di 4 dirigenti a 48.554,42 euro a dirigente, il fondo è costituito per **euro 194.217,68 che andrà a essere l'IMPORTO UNICO 2020 da ora in avanti**. Considerando una dotazione teorica di 4 dirigenti a 48.554,42 euro a dirigente, il fondo è costituito per **euro 194.217,68 che andrà a essere l'IMPORTO UNICO 2020 da ora in avanti**.

Essendo previsto, da PIAO 2024-2026 la presenza in organico di 1 dirigente per il Settore Tecnico e 1 dirigente per il Settore Amministrativo, a causa delle limitate disponibilità di bilancio e per il rispetto dei limiti di spesa, soprattutto quello definito dall'art 33 legge 34/2019, come ampiamente dettagliato nel PIAO stesso, viene decurtato provvisoriamente il limite per euro $2 \times 48.554,42 = 97.108,84$, portando il limite 2024 ad **euro 97.108,84**.

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE

Totale Risorse soggette alla verifica del limite 2024 (A)	€. 68.291,11
LIMITE 2016 (B)	€. 97.108,84
Contributo al limite complessivo (B-A)	€. +28.817,73
Copertura deficit limite segretario	€. - 2.482,00
Copertura deficit limite personale non dirigente	€. - 26.335,73
Verifica limite	ok

- LIMITE ANNO 2016 MACRO CATEGORIA PERSONALE NON DIRIGENTE

E' stato preso il totale del Fondo 2016, come da conto annuale rif. 2016, pari ad **€. 1.108.394,81**, già al netto delle decurtazioni operate per trasferimento di funzioni avvenute entro il 31/12/2016 e della decurtazione prevista per il rispetto del limite disposto per il Fondo 2016 dall'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 (fondo 2015 meno cessati 2016).

Dal suddetto totale è stato quindi detratto l'importo di **€. 62.990,61**, quale somma delle voci escluse dal fondo per la verifica del limite come indicate nel conto annuale rif. 2016 (economie fondo straordinario, compensi professionali avvocati a seguito di sentenze favorevoli con vittoria di spesa, differenziale posizioni economiche per rinnovo contrattuale).

Al fine di garantire omogeneità di dati nel confronto Fondo 2016 – Fondo 2021, è stato infine portato in ulteriore diminuzione l'importo complessivo di **€. 172.673,14** corrispondente al trattamento accessorio del personale trasferito dopo il 31/12/2016 (che pertanto non è stato possibile a suo tempo decurtare dal Fondo 2016), e cioè: ultima tranche trattamento accessorio personale trasferito al Ministero Infrastrutture e dei Trasporti, trattamento accessorio di num. 3 vigili inseriti sul Portale mobilità trasferiti dal 01/02/2017 e l'intero trattamento accessorio del personale mercato del lavoro- comprese num. 2 PO- trasferito a far data dal 28/06/2018- e quindi calcolato anno intero per l'anno 2019.

Infine come da indicazioni della richiamata Circolare MEF- Ragioneria Generale 25/2022 è stato inserito anche l'importo dello straordinario 2016 pari a **€. 102.274,32**, come indicato nel prospetto del conto annuale 2021 (riferimento 2020).

Pertanto, il totale delle risorse anno 2016 da assoggettare a verifica ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017 è risultato pari ad **€. 975.005,38**, come dettagliato nella seguente Tabella di riepilogo:

LIMITE ANNO 2016 MACRO CATEGORIA PERSONALE NON DIRIGENTE

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 (A) (CON PO)	€. 1.108.394,81
VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE (B)	- €. 62.990,61
RIDUZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MERCATO DEL LAVORO ED ULTIMA TRANCHE PORTALE MOBILITA' (C)	- €. 172.673,14
TOTALE STRAORDINARIO ANNO 2016 (D)	+ €. 102.274,32
TOTALE RISORSE 2016 DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 (A-B-C+D)	€. 975.005,38

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE

E' stato preso il totale del Fondo 2024, come da costituzione, pari ad **€. 1.312.377,99** già al netto delle decurtazioni operate per trasferimento di funzioni come sopra descritte.

Dal suddetto totale è stato quindi detratto l'importo di **€. 367.270,35** quale somma delle voci escluse dal fondo per la verifica del limite come sopra descritte (piani di razionalizzazione, compensi concorsi, incentivi

progettazione, economie fondo straordinario, economie anno precedente compensi professionali avvocati a seguito di sentenze favorevoli con vittoria di spesa, differenziale posizioni economiche per rinnovo contrattuale, incremento €83,20, incremento dotazione organica).

Come da indicazioni della richiamata Circolare MEF- Ragioneria Generale 25/2022 è stato aggiunto l'importo di €. **168.250,04** , a titolo di retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (169.700,98 di cui euro 1450,14 escluso dal limite) e l'importo di €. **84.385,00** a titolo di straordinario.

Pertanto il totale delle risorse anno 2024 da assoggettare a verifica ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017 è risultato pari ad €. **1.197.743,48**, come dettagliato nella seguente Tabella di riepilogo:

ANNO 2024	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 (A)	€. 1.312.377,99
VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE (B)	- €. 367.270,35
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE EQ/AP DA IMPUTARSI A BILANCIO (C)	+ €. 169.700,98
VOCI ESCLUSE DAL FONDO E.Q. PER LA VERIFICA DEL LIMITE (B)	- €. 1.450,14
STRAORDINARIO DA IMPUTARSI A BILANCIO (D)	+ €. 84.385,00
TOTALE RISORSE 2024 DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 (A-B+C)	€. 1.197.743,48

CONFRONTO 2024 SU 2016	
TOTALE RISORSE 2024 DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 (A)	€. 1.197.743,48
TOTALE RISORSE 2016 DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 (B)	€. 975.005,38
Contributo al limite complessivo (B-A)	- €. 222.738,10
Utilizzo surplus limite fondo dirigenza	+ €. 26.335,73
SUPERAMENTO LIMITE 2016 (A-B) DA PORTARE IN DECURTAZIONE FONDO 2024	- €. 196.402,37

Non essendo rispettato il vincolo ex art. 23, comma 2 del d.lgs. 25/05/2017, n. 75 in quanto il fondo 2024 supera il corrispondente importo fondo 2016, l'importo di €. 196.402,37 è stato portato in decurtazione dal fondo 2024.

IN CONCLUSIONE, in base alle decurtazioni operate ai sensi delle disposizioni normative vigenti, il Fondo risorse decentrate 2024 risulta così DEFINITIVAMENTE quantificato

DEFINITIVA DETERMINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024	
TOTALE RISORSE 2024 AL NETTO DELLE DECURTAZIONE (A)	€. 1.312.377,99
DECURTAZIONE DEL FONDO 2024 PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23, COMMA 2 D.LGS. 75/2017 (B)	- €. 196.402,37
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 (A-B)	€. 1.115.975,62

DEFINITIVA DETERMINAZIONE FONDI MACRO CATEGORIA PERSONALE NON DIRIGENTE 2024

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 (A)	€. 1.115.975,62
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE EQ/AP DA IMPUTARSI A BILANCIO (B)	€. 169.700,98
STRAORDINARIO DA IMPUTARSI A BILANCIO (C)	€. 84.385,00
TOTALE COMPONENTI MACRO CATEGORIA (A+B+C)	€. 1.370.061,70

VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE (D)	- €. 368.720,49
TOTALE RISORSE 2024 DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 (A+B+C-D)	€. 1.001.341,11

- **VERIFICA LIMITE COMPLESSIVO FONDO 2016**

Di seguito si da evidenza del rispetto del limite delle singole macro categorie e di quello complessivo di ente:

VERIFICA LIMITE COMPLESSIVO ANNO 2024				
MACROCATEGORIE	Segretario	Dirigenti	Non Dirigenti	Totale Ente
RISORSE	84.416,15	109.250,36	1.360.440,09	1.554.106,61
importo risorse tab 15 non rilevanti ai fini della verifica del limite art 23 c 2 DLgs 75/2017	24.696,42	40.959,25	359.098,98	424.754,66
Totale Risorse soggette alla verifica del limite	59.719,73	68.291,11	1.001.341,11	1.129.351,95
limite 2016	57.237,73	97.108,84	975.005,38	1.129.351,95
	-2.482,00	28.817,73	-26.335,73	0,00
verifica del limite	deficit limite	surplus limite	deficit limite	ok

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
RISORSE STABILI	€. 886.796,97
RISORSE VARIABILI	€. 229.178,65
TOTALE RISORSE FONDO 2024	€. 1.115.975,62
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 748.705,27
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 367.270,35

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non presenti

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

Modulo che non rileva in sede di costituzione del fondo ma di destinazione a seguito di sottoscrizione CCDI 2024.

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

Descrizione	ANNO 2023	ANNO 2024	Differenza (2024 - 2023)
FONDO NON DIRIGENTI:	€. 1.034.547,07	€. 1.115.975,62	+81.428,55
Risorse non soggette al limite	- 306.177,53	- 367.270,353	-61.092,8
Elevate Qualificazioni	+ 165.151,12	+ 169.700,98	+ 4.549,86
Risorse non soggette al limite EQ	-2.900,28	-1.450,14	+1.450,14

Straordinario	+84.385,00	+84.385,00	0
Totale soggetto a limite	€. 975.005,38	€. 1.001.341,11	+26.335,73

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

Come argomentato nelle precedenti Sezioni il Fondo 2024 come definitivamente determinato risulta rispettoso sia delle disposizioni contrattuali per la costituzione del Fondo sia delle disposizioni legislative dettate per il contenimento del trattamento accessorio del personale.

Si precisa altresì che il Fondo 2024 come definitivamente determinato risulta rispettoso:

- del più generale limite di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) rappresentato dal dato medio del triennio 2011/2013 ridotto del 50% quale percentuale di riduzione obbligatoria prevista per le province dall'art. 1, comma 421 della Legge 23/12/2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e che gli stanziamenti sul bilancio 2024 approvato, come di seguito meglio dettagliati- sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa.
- del limite del tetto di spesa del personale previsto per le province e città metropolitane dall'art. 1, comma 421 della Legge 190/2014 e che gli stanziamenti sul bilancio 2024 approvato, come di seguito meglio dettagliati, sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa.
- del limite tetto di spesa del personale previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 comma 1-bis ha disposto per le province e le città metropolitane - in analogia a quanto già previsto per regioni e comuni- una nuova disciplina delle assunzioni di personale e di limite al trattamento accessorio, entrata in vigore con l'emanazione del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 11/1/2022 pubblicato in G.U. n. 49 del 28/2/2022.

Si precisa infine che la costituzione del Fondo 2024, come risultante dalla presente Relazione, potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamento, con particolare riguardo al rinnovo contrattuale, incentivi progettazione, economie contrattuali e straordinario, anche alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito.

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

Tranne i compensi per avvocati/incentivi progettazione che sono imputati su appositi capitoli, tutte le somme relative al fondo delle risorse stabili sono imputate in un unico capitolo di spesa (intervento 1010901, capitolo 1), il quale, a sua volta, è ulteriormente scorporato in sotto articoli, così da garantire una verifica costante tra sistema contabile e dati del fondo di produttività

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

Il limite di spesa 2023 risulta rispettato come anche da conto annuale 2023.

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

Il totale del fondo 2024 dipendenti come definitivamente quantificato in €. **1.115.975,62** è stato oggetto di specifica previsione in sede di stanziamenti per il Bilancio 2024 e trova copertura finanziaria, nel rispetto del principio della competenza finanziaria ex D.lgs 118/2002, ai seguenti capitoli del Bilancio 2024 afferenti la spesa di personale:

- **per € 283.000,00 sul capitolo 10109011/2** Retribuzioni – Art. 15, comparto B, codice V livello 1010101008, codice COFOG 13, Codice europeo 8, impegnato € 277.000,00 - Impegno n. 135/2024;
- **per € 609.796,97 sul capitolo 10109011/3**, Fondo Progressioni orizzontali, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, su un totale stanziato di € 640.000,00 impegnato per euro 640.000,00 - Impegno n. 136/2024;
- **per € 10.000,00 sul capitolo 101020116**, compensi avvocatura spese compensate, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, non ancora impegnato;
- **per € 22.000,00 sul capitolo 1011113**, compensi avvocatura vittoria di spese, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, non impegnato;
- **per € 30.000,00 sul capitolo 101090140**, incentivi progettazione dipendenti, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, non impegnato;
- **per € 1.360,00 sul capitolo 1011050**, Risorse decentrate Economie anno precedente, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8 non impegnato;
- **per € 36.378,53 sul capitolo 1011049**, Economie anno precedente straordinario, codice V livello 1010101004, codice COFOG 18, Codice europeo 8 non impegnato;
- **per € 17.220,00 sul capitolo 1011020**, Servizi Incarichi per commissioni di concorso, codice V livello 1030210002, codice COFOG 13, Codice europeo 8, Impegni presi con atti di composizione commissioni;
- **per € 3.745,12 sul capitolo 1011013**, straordinario polizia servizi a privati, codice V livello 1010101003, codice COFOG 13, Codice europeo 8, non impegnato;
- **per € 102.475,00 sui capitoli vari che costituiscono il piano di razionalizzazione;**

Il totale del fondo 2024 elevate qualificazioni come definitivamente quantificato in **€ 169.700,98** è stato oggetto di specifica previsione in sede di stanziamenti per il Bilancio 2024 e trova copertura finanziaria, nel rispetto del principio della competenza finanziaria ex D.lgs 118/2002, ai seguenti capitoli del Bilancio 2024 afferenti la spesa di personale:

per € 169.700,98 sul capitolo 1011012 su un totale stanziato di 169.701, impegnato per € 169.701,00 - Impegno n. 137/2024

Il totale del fondo 2024 per straordinario come definitivamente quantificato in **€ 84.385,00** è stato oggetto di specifica previsione in sede di stanziamenti per il Bilancio 2024 e trova copertura finanziaria, nel rispetto del principio della competenza finanziaria ex D.lgs 118/2002, ai seguenti capitoli del Bilancio 2024 afferenti la spesa di personale:

per € 84.385,00 sul capitolo 101020130, impegnato per € 84.385,00 - Impegno n. 132/2024

Livorno, 12/11/2024

Il Presidente della Delegazione trattante
Dott. ssa Maria Castallo
 (documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 com. 2 D. Lgs. 82/2005)

Visto

la Responsabile Servizio Risorse umane
Dott.ssa Claudia Simonti

(documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 com. 2 D. Lgs. 82/2005)

la Responsabile Servizio Risorse Finanziarie

Dott.ssa Cristina Borrini

(documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 com. 2 D. Lgs. 82/2005)