



*Comune di Pisa*

**CONTRATTO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2024**

**L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e la R.S.U. del Comune di Pisa,**

- Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 194 del 57/7/2024 ha dato le direttive per la stipula del contratto decentrato integrativo d'Ente per il personale non dirigente anno 2024
- Visto il parere dei revisori dei conti verbale n 44 del 12/12/2024;
- Vista la delibera di Giunta n. 340 del 17/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2024

In data 18 dicembre 2024 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione della preintesa sul contratto decentrato integrativo 2024 del personale non dirigente.

Per la parte pubblica sottoscrive il contratto decentrato 2024:

Presidente Segretario Generale: Dr. Marco Mordacci : Firmato

Dirigente del Servizio Personale: Dr. Alessandro Balducci :Firmato

Per la parte sindacale sottoscrivono il contratto decentrato 2024

Per la RSU Comune di Pisa: Firmato dalla maggioranza dei componenti RSU

CGIL FP: Silvia Orsini Firmato

CISL FPS: Cinzia Ferrante Firmato

UIL FPL: Furio Bologni Firmato

## **SOMMARIO**

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

### **TITOLO II – PARTE ECONOMICA – RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 3 Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

### **TITOLO III – ISTITUTI -**

Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2022)

Art. 6 Progressioni economiche (art.14 comma 2 CCNL 2022)

Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)

Art. 8 Lavoro straordinario

Art. 9 Indennità di funzione (art 97 CCNL 2022)

### **ALLEGATO 1-**

Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Componente stabile e componente variabile - quote soggette a riduzione - non soggette a riduzione - variabili non soggette al tetto – risorse complessive a disposizione del Fondo delle risorse decentrate

### **ALLEGATO 2 –**

scheda di richiesta per Specifica responsabilità ( Art. 84 CCNL 2022)

### **ALLEGATO 3 –**

scheda di richiesta per Indennità di Funzione P.M. ( Art. 97 CCNL 2022)

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente CDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16/11/22 al quale pertanto si rinvia.

### **ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale compreso il personale comunale in servizio presso la Società della Salute, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto è riferito alla materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
3. La durata del presente contratto normativo è prevista dall'art. 8 comma 1° del CCNL 16/11/2022 ;
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
5. Il presente contratto, ai sensi dei commi 3, 4 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
6. Le disposizioni contenute nel precedente contratto decentrato integrativo nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

## **TITOLO II -PARTE ECONOMICA - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA**

### **ART. 3 - Fondo delle Risorse Decentrate (Art. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022)**

1. L'Amministrazione stanzia annualmente , con propri provvedimenti le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, sia per la parte stabile che per quella variabile di cui ai seguenti commi
2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL;
3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere annualmente integrate , con

caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. In ogni caso, la quota - parte delle risorse variabili di cui al presente comma che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annuali.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio
5. I residui delle risorse stanziate per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento , una tantum, delle risorse degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.
6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 79 c.2 lett. A) del CCNL 16/11/2022 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e sono corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate previste in materia sulla base degli stanziamenti definitivamente impegnati.

**Nell'allegato n. 1** è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2024 parte stabile tenendo presente che:

-nell'Importo Unico Consolidato confluiscono le risorse indicate dall'art. 67 c.1 CCNL 21.5.2018 relative all'anno 2017;  
-ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per le stesse voci nel contratto decentrato 2016.

**Nell'allegato n. 2** è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2024 parte variabile, comprensivo dell'1.20% del monte salari che le parti hanno inserito in base all'art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL del 16/11/2022 e delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL.

**Nell'Allegato n. 3**, si evidenzia la tabella delle quote soggette a riduzione per la verifica del tetto 2016.

**Nell'allegato n. 4**, si evidenzia le risorse variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione.

**Nell'allegato n 5** , si evidenzia la tabella delle risorse complessive a disposizione del fondo

**Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**  
**- art. 7, comma 4 punto a) del CCNL 21.5.2018**

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16/11/2022 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria adesso denominati differenziali;
- indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22.1.2004);
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

La spesa necessaria ai sensi dell'art. 80 comma 1 prevista per il 2024 è la seguente:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	1.280.000,00
indennità comparto	320.000,00
indennità ex VIII q.f.	4.650,00
indennità educatori	60.000,00

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

La spesa prevista ai sensi art. 80 comma 2 per il **2024** è riportata nella seguente tabella:

Art.80 comma 2	Istituto	Spesa
c), d), f)	Indennità di turno, condizioni lavoro servizi esterni, maggiorazione festivi e notturni :	
	Indennità di turno	340.000,00
	Indennità servizio esterno	50.000,00
	Indennità condizioni lavoro	140.000,00
	Maggiorazioni	30.000,00
	Reperibilità	50.000,00
e)	Specifiche responsabilità 'art.84 del CCNL 16/11/2022	185.000,00

f)	Indennità di funzione Polizia Municipale di cui art.97 ccnl 16/11/22	14.400,00
g)	Compensi ISTAT	75.585,00
g)	Compensi avvocatura	161.550,89
g)	Incentivi per funzioni tecniche	605.000,00
a) b)	Progetto matrimoni	19.000,00
h)	Progetto messi notificatori	1.511,71
j)	Nuove progressioni orizzontali previste con questo CCDI	230.000,00
a) b)	Incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	300.000,00
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S. d.S.	1.187.647,95

1. Resta inteso che gli importi indicati nella tabella degli utilizzi sono dati previsionali da verificare a consuntivo, per cui l'importo destinato a performance individuale potrebbe essere modificato in caso di maggiore o minore spesa a consuntivo relativamente agli altri istituti.
2. Si dà atto, ai sensi del comma 3 art. 80 del CCNL 22/11/2022 che la parte prevalente delle risorse di cui all'art 79 comma 2 del CCNL 16/11/2022 con esclusione delle lettere c) , f), g) dell'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018,

art.79 comma 2 CCNL 16/11/2022	Importo
lett. a)	20.511,71
lett. b)	224.840,00
lett. c)	300.000,00
lett. d)	0
<b>TOTALE</b>	<b>545.351,71</b>

è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art 80 CCNL 2022 lettere a), b), c), d), e) f) del CCNL 16/11/2022 (come sopra evidenziato nella prima colonna della tabella sugli utilizzi) e, specificamente, alla performance individuale è destinata almeno il 30% di tali risorse.

## **TITOLO III – ISTITUTI -**

### **ART. 5- Differenziazione del premio individuale**

(art 7 comma 4 lett. ae) -art. 81, CCNL 16/11/2022)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
  - personale di ex categoria B/area operatori esperti: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale ex categoria B valutato positivamente ;
  - personale di ex categoria C/ area istruttori: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria C valutato positivamente;
  - personale di ex categoria D /area Funzionari ed EQ: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale categoria D valutato positivamente.
2. La percentuale di dipendenti per categoria che avranno attribuita la suddetta maggiorazione è pari ad una quota del 2,5% del personale per ogni ex categoria(B-C-D)/aree arrotondata all'unità superiore nel caso in cui sia superiore allo 0,50 di coloro che hanno raggiunto la percentuale massima individuata nella fascia da 95 a 100 punti ed abbiamo lavorato 12 mesi con assenze giornaliere non superiori a 3 mesi nell'anno (90 giorni).
3. Il primo criterio di assegnazione in caso di ex equo è che il dipendente non l'abbia fruito negli ultimi tre anni di tale premio, ulteriore criterio è il minor salario accessorio percepito nell'anno.  
Per salario accessorio s'intendono le voci variabili del trattamento economico. Esclusa l'indennità condizioni lavoro (per equiparare il lavoro agile al lavoro in presenza). Un terzo criterio in caso di ex-equo è la maggiore età anagrafica.

Le parti concordano che i criteri siano attribuibili anche alle procedure pendenti alla data odierna

### **Art. 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL16/11/2022

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

4. **Criteri:**

**A) Quantificazione delle risorse e distribuzione**

- a) Le risorse destinate per l'anno 2024 ai differenziali stipendiali ammontano a euro 230.000 comprensive delle risorse necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL). La spesa è finanziata con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna area è definito di seguito e comunque non potrà essere superiore al 50% degli aventi diritto al 01/01/2024.
- c) In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

**B) Distribuzione delle Risorse:**

Per l'anno 2024 si destinano ai differenziali stipendiali euro 230.000.

Le risorse per le progressioni economiche 2024 all'interno delle aree saranno distribuite in base alla tabella sottostante:

AREA	Misura annua londa	Numero Massimo differenziali attribuibili per area anno 2024	Risorse necessarie senza incremento	Risorse incrementi previsti per determinate categorie, educatori, coordinatori etc...
<b>Funzionari e EQ</b>	<b>1.600</b>	<b>Max 40</b>	<b>64.000,00</b>	<b>15.050,00</b>
<b>Istruttori</b>	<b>750</b>	<b>Max 140</b>	<b>105.000,00</b>	<b>15.000,00</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>650</b>	<b>Max 43</b>	<b>27.950,00</b>	<b>3.000</b>

<b>Operatori</b> (nessun dipendente in organico)	<b>550</b>	<b>Max 0</b>	\	\
			<b>196.950,00</b>	<b>33.050,00</b>
		Totale complessivo anno 2024	<b>230.000 euro</b>	

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

In base al parere Aran n. 231/2023, per poter beneficiare del differenziale stipendiale di cui all'art. 102 del CCNL del 16 novembre 2022 l'incremento della misura del differenziale stipendiale (pari ad euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ) è riconosciuto al "personale di cui alla presente Sezione ..." che, ai fini dell'esercizio della specifiche mansioni lavorative risulti iscritto ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale, o abbia conseguito una abilitazione professionale, condizioni necessarie per lo svolgimento delle predette mansioni. Pertanto, si rimarca che il presupposto legittimante il riconoscimento del differenziale maggiorato è che l'iscrizione o l'abilitazione (anche disgiuntivamente) siano necessarie per l'esercizio delle rispettive mansioni risultanti dal profilo professionale vigente nell'Ente.

### C) Requisiti di partecipazione

- Essere dipendenti di ruolo da tre anni interi e consecutivi nella P.A;
- Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e di essere nell'area (ex categoria) da almeno 3 anni
- non essere stati sottoposti, nel biennio precedente alla data in cui è stata avviata la selezione (comunicazione dell'Ente ai dipendenti per la compilazione dell'autocertificazione) a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande (ultimo giorno utile di compilazione sul format on line), siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e si procede alla successivo in graduatoria;

#### **D) Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

AREA	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza Professionale	Totale massimo
Operatori	80	20	100
Operatori esperti	80	20	100
Istruttori	80	20	100
Funzionari E.Q	80	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

#### **E) Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Essendo cambiato negli anni la tipologia delle schede di valutazione delle performance si specifica che:

- per l'anno 2020 si prende il totale della valutazione cioè 100 punti meno gli obiettivi di Ente (come da regolamento della performance: meno 5 punti per i dipendenti e meno 10 per E.Q ( ex P.O.) ,
- Per l'anno 2020 vista la variazione delle schede di valutazione il voto massimo espresso nella scheda , 95 dipendenti e 90 per le E.Q..
- Per l'anno 2021 il voto massimo espresso nella scheda è 95 sia per dipendenti che E.Q.
- Le valutazioni individuali delle ex PO- E.Q. e dei dipendenti verranno rapportate a 100 al fine di omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni delle valutazione.

Le valutazioni che perverranno da altri Enti saranno rapportate a 100 al fine della omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione

## **F) Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nella medesima area e profilo, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nella medesima area e corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Ogni anno intero di anzianità nella stessa area e profilo avrà un peso di 2 punti per un massimo di 10 anni. I due punti sono frazionabili per periodi inferiori all'anno. Punteggio totale massimo attribuibile 20 punti.

## **G) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi della precedente tabella.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni e che abbiano conseguito una valutazione della performance media nel triennio superiore a 95 punti su 100 è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto secondo il seguente schema:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni	2%
Da più di 7 anni	2,5%
Da più di 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento (2024).

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ex PEO/differenziali stipendiali;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente

d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla ex P.E.O./ Differenziali stipendiali ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. I periodi lavorati presso altre P.A. anche a tempo determinato devono essere autocertificati ai sensi del DPR 445/2000 . La procedura selettiva ha inizio con un avviso diffuso sia con posta elettronica che con pubblicazione sul Portale Risorse Umane del Comune di Pisa.

I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda dove autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati. Chi non provvederà a tale auto-certificazione entro il 15 giorni dalla nota dell'Ufficio Personale diffusa con posta elettronica e pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Pisa (Portale risorse Umane), non potrà integrarla successivamente e parteciperà alla selezione con i dati di performance, di esperienza professione che saranno quelli in possesso degli uffici e cioè da quanto il/la dipendente è stato trasferito o entrato di ruolo in questo Ente

Verrà pubblicata una graduatoria provvisoria per un periodo di 10 giorni.

Qualora il dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un ulteriore termine di 10 giorni può chiedere una verifica al Dirigente dell'Ufficio personale. Il quale decide sul reclamo entro i successivi 10 giorni.

Decorso tali termini il Dirigente dell'ufficio Personale provvede a pubblicare la graduatoria definitiva e all'erogazione dei differenziali ai dipendenti interessati nella prima mensilità utile.

Le graduatorie sono ciascuna per Area (ex categoria B, C e D.)

Nel caso di dipendenti a pari- merito non si applicano i criteri di priorità, se tutti i dipendenti del gruppo a pari merito usufruiscono della PEO o, viceversa, non usufruiscono della PEO.

Nei casi suddetti i dipendenti sono elencati in ordine alfabetico.

Dipendente che risulta in graduatoria per le ex P.E.O/Differenziali stipendiali 2024 e cessa dal servizio in corso d'anno, libera risorse che potranno essere reimpiegate ai fini dell'incremento del differenziale previsto dal ccnl 2022 per determinate categorie di lavoratori.

Il limite massimo per i differenziali stipendiali 2024 è il rispetto dei seguenti due parametri:

1. Al massimo Euro 230.000 della parte stabile del fondo;  
E
2. Al massimo n. 223 progressioni complessive come da schema al comma 4 lett b) e comunque nel rispetto dei limiti di legge;

## **ART. 7 - Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 84 del CCNL 16/11/2022)

### **1. Criteri**

Il presente articolo disciplina le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022, con applicazione dal 1 gennaio 2024 .

Conseguentemente all'approvazione di questo decentrato si dovranno compiere gli atti conseguenziali alla nuova normativa.

### **2. Situazioni legittimanti**

Per il riconoscimento delle responsabilità e relative indennità di cui art. 84°, CCNL 16/11/22 occorre riferirsi a quelle situazioni di lavoro anche concomitanti in cui siano collocati dipendenti nelle aree (EX categoria B, C e D), che non risultino incaricati di posizione organizzativa,

1. cui sia affidato formalmente l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, che operino in situazioni di complessità organizzativa,
2. che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche,
3. che operino con rilevanti margini di autonomia lavorativa, in coerenza con le esigenze organizzative dei servizi e, comunque, nel rispetto della declaratoria della categoria di appartenenza.

L'individuazione delle situazioni caratterizzate da compiti di responsabilità è effettuata riferendosi ai contenuti della specifica posizione lavorativa e alla concreta presenza, anche concomitante, delle seguenti condizioni:

- a) responsabilità di procedimenti complessi o comunque di rilevante importanza;
- b) gestione e relativa rendicontazione di risorse economiche e finanziarie di rilevante entità;
- c) preposizione a strutture complesse e coordinamento di gruppi di lavoro;
- d) esercizio di competenze specialistiche ad elevato contenuto professionale;
- e) conduzione di specifici piani di attività per il perseguitamento di obiettivi di particolare rilievo
- f) Responsabile U.O. formalmente nominato con determina dirigenziale;
- g) qualifica e funzione di Ufficiale di stato civile ed anagrafe
- h) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- i) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- j) coordinatori addetti ai servizi di protezione civile
- k) coordinamento redattori web del sito istituzionale

### **3. Criteri di graduazione**

1. Le indennità per i compiti di responsabilità, alle condizioni predette, sono attribuite e graduate in esito a valutazioni, in misura maggiore o minore, di:

- A carico di responsabilità formali
- B attribuzione di responsabilità di procedimento ai sensi della legge 241/90 e d.lgs. 36/2023
- C rilievo delle competenze specialistiche richieste
- D margini di autonomia lavorativa
- E affidamento di risorse umane e strumentali
- F rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale
- G grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali

- H rilevanza e visibilità esterna
- I rilievo di compiti di coordinamento affidati
- L assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione
- M Responsabile UO formalmente nominato con determina dirigenziale
- N funzioni d' ufficiale d'anagrafe, stato civile, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, coordinatori protezione civile, ufficiali giudiziari
- O coordinamento redattori web del sito istituzionale

2. I livelli di complessità e responsabilità vengono descritti e classificati dai Dirigenti di Direzione, tramite redazione, per ciascuna responsabilità individuata di apposite schede, come da modello allegato n. 2, in cui sono descritte le caratteristiche salienti della singola responsabilità, e viene riconosciuto il rilievo di ciascuno degli elementi classificatori sopra riportati. In relazione alla prevalenza di tali elementi vengono conseguentemente definite le relative indennità, secondo le fasce di seguito indicate:

<b>Ex Cat. B / area operatori esperti</b>	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Da 500 a 1.500 Euro	<p>carico di responsabilità formali rilievo delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilievo di compiti di coordinamento affidati assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività <b>ordinaria ascrivibile alla propria qualifica</b> è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria.</p>

<b>Ex Cat. C /area istruttori</b>	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Da 625 fino a 1.900 Euro	<p>carico di responsabilità formali attribuzione di responsabilità di procedimento rilievo delle competenze specialistiche richieste margini di autonomia lavorativa affidamento di risorse umane e strumentali rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali rilevanza e visibilità esterna rilievo di compiti di coordinamento affidati</p>

	<p>assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria, oppure funzioni altamente complesse con conoscenze pluri-specialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.</p>
--	--

<b>Ex Cat. D/ area funzionari</b>	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità</i>
Da 750 fino a / 2.300 Euro	<p>carico di responsabilità formali</p> <p>attribuzione di responsabilità di procedimento</p> <p>rilievo delle competenze specialistiche richieste</p> <p>margini di autonomia lavorativa</p> <p>affidamento di risorse umane e strumentali</p> <p>rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale</p> <p>grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali</p> <p>rilevanza e visibilità esterna</p> <p>rilievo di compiti di coordinamento affidati</p> <p>assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione</p> <p>Responsabile UO</p> <p>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi e straordinari rispetto all'attività ordinaria ascrivibile alla propria qualifica è riservata e limitata esclusivamente a coloro che svolgono o funzioni di coordinamento operativo complesso, con esclusione di funzioni di mera segreteria, oppure funzioni altamente complesse con conoscenze pluri-specialistiche di elevato supporto giuridico o economico o tecnico.</p>

### **3. Tipologie di specifiche responsabilità**

<b>Specifiche responsabilità</b>	
<i>valore €</i>	<i>tipologie di specifiche responsabilità svolte nell'anno</i>
625 euro per tutte le aree	<p>Derivanti da compiti legati alla digitalizzazione e innovazione tecnologica con particolare riferimento ai compiti legati</p> <p>a) alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe</p> <p>b) alla gestione dei compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico</p> <p>c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;</p> <p>d) coordinamento squadre di protezione civile;</p>

1. Detta specifica responsabilità viene riconosciuta a quei dipendenti cui siano attribuite ad inizio anno con atti formali annuali o max biennali (Determina) dei rispettivi Dirigenti le relative responsabilità riferite alle casistiche a b c d. ed effettivamente svolte
2. Il compenso è definito in 625 euro annue per tutte le ex categorie e va corrisposto esclusivamente al personale al quale sono affidate dette funzioni in quanto legate ad ulteriori funzioni di coordinamento nell'ufficio (**senza possibilità di cumulo tra le casistiche a b c d** ).

#### 4. Tipologia di specifiche responsabilità

Specifiche responsabilità	
valore €	tipologie di specifiche responsabilità svolte nell'anno
625 euro per tutte le aree	<p>Coordinatore dei redattori WEB per la direzione d'appartenenza comprendendo anche Polizia municipale e Segreteria Generale</p> <p>Attribuito con atto formale il coordinamento di altri redattori web della direzione, verifica dell'aggiornamento del sito e delle pagine già esistenti, la pianificazione e la creazione di nuove pagine, afferenti ciascun ufficio/direzione, con particolare riguardo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alle competenze dell'ufficio, al fine di fornire un concreto orientamento al cittadino;</li> <li>- al personale assegnato, compreso i contatti telefonici ed e-mail;</li> <li>- ai servizi (digitali e non) offerti dall'ufficio</li> <li>- ai documenti ed allegati associati alle pagine di competenza dell'ufficio</li> <li>- ai contenuti della sezione Amministrazione Trasparente</li> </ul> <p>Per un massimo di 16 posizioni</p>

Il compenso è definito in 625 euro annui per tutte le aree ;

- a) Dette specifiche responsabilità vengono riconosciute a quei dipendenti cui siano attribuite ad inizio anno con atti formali annuali o max biennali (Determina) dei rispettivi Dirigenti le relative responsabilità
- b) In caso di nuovo subentro, cessazione e revoca di dette responsabilità, i dirigenti dovranno integrare con atti formali nel rispetto del budget assegnato.
- c) I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale.
- d) La durata degli incarichi è di norma annuale, non frazionabile , salvi i casi di cui cessazione e, revoca e relativa sostituzione.

## 5. Procedura di affidamento

- Il Segretario Generale invia una nota di richiesta ai dirigenti relativamente alle specifiche responsabilità al fine di individuare le posizioni richieste di norma nei primi tre mesi dell'anno.
- I dirigenti, nell'individuare gli incarichi di specifica responsabilità, dovranno tener conto dei criteri adottati dal presente accordo, nel rispetto dei limiti delle risorse destinate dal Segretario Generale tenendo conto delle attività svolte anche per altri uffici come il coordinamento di protezione civile che sarà comunicato dall'ufficio di competenza.
- Il Segretario Generale, nell'ambito del budget complessivo annuo, viste le richieste, assegna il budget per le specifiche responsabilità per ogni Direzione **almeno** annualmente autorizza il quadro complessivo delle funzioni di responsabilità verificando le condizioni di applicazione e modificando le proposte dirigenziali. La ripartizione del budget tra le direzioni dovrà essere effettuata nel modo più equo possibile tenuto conto dell'organizzazione delle singole direzioni.
- Previa comunicazione al Segretario Generale della revoca o cessazione, con determinazione dirigenziale, dovrà essere disposta, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione o la revoca, della corresponsione dell'indennità stessa.
- La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente dal dirigente di riferimento ed è corrisposta nell'anno successivo.
- Prima della relativa liquidazione, ciascun dirigente dovrà predisporre un sintetico report delle attività svolte dai dipendenti destinatari delle specifiche responsabilità nella propria struttura, che sarà trasmesso al Segretario Generale per la verifica.
- Solo al termine della verifica, e previo riscontro positivo della stessa, sarà possibile provvedere alla liquidazione, da parte dei dirigenti, delle spettanze dovute per l'istituto di cui trattasi.

## 6. Affidamento formale incarichi

1. Le funzioni di responsabilità sono riconosciute al personale delle aree (EX cat. B, C o D) non titolare di E.Q. con prestazione lavorativa a tempo pieno ed a part-time minimo del 70,00%.
2. I Dirigenti di Direzione, formalizzano con propria determina l'affidamento nominale degli incarichi di cui trattasi, con durata non superiore a due anni, secondo le caratteristiche professionali e attitudinali dei dipendenti ed in base al budget assegnato;
3. I dirigenti dovranno favorire la rotazione, con le diverse leve gestionali, ove possibile e compatibilmente con l'incarico da ricoprire;
4. Alla scadenza dei due anni gli incarichi possono essere rinnovati previa adeguata motivazione;
5. Eventuali variazioni in corso d'anno di cui si dovesse avvertire l'esigenza, riguardanti le caratteristiche, la denominazione e la fascia, potranno avvenire nell'ambito del budget complessivo Dirigenziale e dovranno essere comunicate al Segretario che potrà autorizzarle o meno, successivamente andranno dichiarate in apposita determina del Dirigente di modifica dell'originaria determina istitutiva.
6. Ad ogni dipendente può essere attribuito un' unica **indennità per specifiche responsabilità**, entro il valore massimo della categoria.

## **7. Casi di cessione degli incarichi**

Gli incarichi di specifiche responsabilità cessano:

1. per dimissioni e/o cessazioni dal servizio;
2. per trasferimento ad altra direzione o ufficio o struttura dell'Amministrazione Comunale;
3. qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate;
4. per collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

## **8. Casi di Revoca degli incarichi**

Gli incarichi di specifiche responsabilità devono essere revocati a seguito di:

1. adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
2. sospensione cautelare in caso di procedimento penale;
3. accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
4. collocazione in aspettativa per lungo periodo (superiore a 3 mesi);
5. intervenuti mutamenti organizzativi;
6. per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che hanno comportato il riconoscimento),
7. per insufficiente impegno professionale che abbia comportato l'accertamento di risultati negativi sulla performance

## **9. Pagamento**

A consuntivo annuo il Dirigente del Personale provvede alla corresponsione delle relative indennità, previa acquisizione della certificazione (liquidazione) da parte dei Dirigenti circa l'effettivo e corretto svolgimento dei compiti affidati con l'indicazione dei mesi di attribuzione e dell'importo dovuto al dipendente. L'importo dovrà già essere rapportato ad eventuale periodo inferiore all'anno (vedi casistiche) ed al part time eventuali assenze e al non corretto svolgimento dell'incarico.

## **10 Assenze e sostituzione**

In caso di assenza superiore a 3 mesi, escludendo da tale computo i periodi di ferie, il titolare della funzione può essere temporaneamente sostituito, con provvedimento del dirigente competente, da altro dipendente non titolare di posizione organizzativa. Il dipendente assente non percepisce il trattamento accessorio dalla data di nomina del sostituto. Al rientro in servizio da parte del dipendente originariamente titolare della responsabilità, questi viene reintegrato nella titolarità della responsabilità per specifica responsabilità, con conseguente ripristino del relativo trattamento e decadenza dell'incarico al sostituto. In caso di assenza prolungata del dipendente, ma non superiore a 3 mesi, il dirigente valuta l'apporto che lo stesso ha avuto nel corretto svolgimento dei compiti affidati.

## **11 Applicazione**

Il presente articolo avrà decorrenza 01/01/2024

A partire dall'anno 2024 sono destinati all'istituto 185.000 euro

## **ART 8 - Lavoro straordinario**

(art. 7, c. 4, lett. s, art. 32 CCNL 2022 )

Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento di detto limite fino ad un massimo di 250 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica prioritariamente per seguenti uffici:

- Direzione Servizi Istituzionali (per gli autisti di rappresentanza),
- Direzione Organi Istituzionali (per assistenza alla Giunta Municipale ed al Consiglio Comunale).

## **ART. 9 - Indennità di funzione P.M.**

(art. 7 c. 4 lett. W art.97, CCNL 2022)

Al personale dell'area istruttori e funzionari (Ex categoria C e D), non titolare di E.Q., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

1. L'agente /assistente di polizia locale (ex cat. C) con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura minima di 625 euro e massima di 1.900 euro annui non frazionabile se non nei casi previsti dall'art. 7 di questo CDI
2. L'ispettore / commissario di polizia locale (ex cat. D) con i suddetti compiti di responsabilità percepirà l'indennità nella misura minima di 750 e massima di 2.400 euro annui non frazionabile se non nei casi previsti dall'art. 7 di questo CDI

Per le situazioni legittimanti, i criteri, la procedura di affidamento, l'attribuzione, la cessazione e la revoca delle suddette indennità si applica la stessa disciplina delle specifiche responsabilità riportata all'art. 7 di questo CDI.

L'istituto avrà decorrenza dal 01/01/2024.

Si conferma per l'anno 2024 l'importo destinato a detta indennità pari a 14.400 euro

## ALLEGATI

### TABELLA 1 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate - Componente stabile

FONDO 2024		
RISORSE STABILI		
<b>Art. 79 comma1, lettera a)- CCNL 16/11/2022</b>	<b>ART.67 comma1-</b> Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art.31, comma 2, del CCNL del 22,01,2004, relative all'anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori	<b>3.289.193,53</b>
	di cui destinato a Fondo per le posizioni organizzative	391.515,00
	<b>risorse art.67 comma 1 al netto del fondo posizioni organizzative</b>	<b>2.897.678,53</b>
<b>Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	art. 67 comma 2 lettera c incremento ria cessati (soggetto a limiti tetto)	168.376,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO DI SPESA</b>		<b>3.066.054,53</b>
<b>Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	art.67 comma 2 lettera b destinato al pagamento degli incrementi ccnl su fondo (fuori dal tetto sezione autonomie 18/2018)	74.407,71
<b>Art. 79 comma 1, lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	art.67 comma 2 lettera a) incremento di € 83,20 per dipendenti presenti al 31/12/2015 (85,20x686) da effettuare al 31/12/2018 ma a valere sul 2019 (fuori dal tetto sezione autonomie 19/2018)	57.075,20
<b>Art. 79 comma 1, lettera b) - CCNL 16/11/2022</b>	un importo su base annua pari ad € 84,50 per unità personale destinatarie del ccnl in servizio 31/12/2018: €84,5x663 dipendenti)	56.023,50
<b>Art. 79 comma 1, lettera d) - CCNL 16/11/2022</b>	un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	61.449,83
<b>Art. 79 comma 1 bis - CCNL 16/11/2022</b>	risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 (giuridico) e B1 e tra D3 (giuridico) e D1, da utilizzare per corrispondere i differenziali stipendiali al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B e D a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e D3. (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale) - decorrenza 1°4/2023; ( n.70 dipendenti B3 - n. 22 dipendenti in D3 - alla data del 1° aprile 2023);	153.949,52
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL TETTO DI SPESA</b>		<b>402.905,76</b>
	Riduzioni consolidate Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16
	riduzioni consolidate L.122/2010	-37.675,12
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI</b>		<b>3.346.160,01</b>
	recupero personale ata quota ANNUALE (11^quota di 14 totali con inizio nel 2014)	-41.145,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI al netto riduzione ata</b>		<b>3.305.015,01</b>
	<b>quota destinata alle posizioni organizzative</b>	<b>391.515,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI A DISPOSIZIONE COMPRESE PO</b>		<b>3.696.530,01</b>

Relativamente alla voce “Recupero personale ATA – quota annuale” si fa presente quanto segue:

-in applicazione dell'art. 4 del D.L. 16/2014, convertito con modificazioni nella L. 68/2014, tenuto conto che “gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli” si recuperano le quote di risorse destinate al trattamento accessorio relative al personale ATA trasferito allo Stato dal 1/1/2000 che non sono state oggetto di una proporzionale riduzione a valere sul fondo delle risorse decentrate. -l'importo della riduzione, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € 41.145.

-tale importo, moltiplicato per il numero degli anni in cui è stato indebitamente erogato (14 anni), è quantificato in complessivi € 576.030,00 che sarà riassorbito in quote annuali corrispondenti a quelle in cui si è verificato l'indebito mantenimento nel fondo di tali risorse; tali somme da recuperare potranno essere compensate anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa o di quelli derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.

## **TABELLA 2 Costituzione del fondo delle risorse decentrate – Componente variabile**

<b>RISORSE VARIABILI</b>		
<b>Art. 79 comma 2, lettera b)- CCNL 16/11/2022</b>	un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	224.840,00
<b>Art. 79 comma 2, lettera c)- CCNL 16/11/2022</b>	risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove sussista nel bilancio la relativa capacità di spesa -PISA CITTA SICURA	300.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>524.840,00</b>
	riduzione consolidata L. 122/2010 e legge 147/2013 (parte variabile)	-13540,47
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A TETTO DI SPESA</b>		<b>511.299,53</b>

Le componenti stabili e variabili (TABELLA 1 e TABELLA 2) del Fondo decentrato 2024, ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, sommate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per il Fondo decentrato 2016, cioè Euro 4.189.842,00 considerato al netto riduzione annua ATA (€ 4.230.987-€ 41.145,00).

## **TABELLA 3 – Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Quota soggetta a riduzione**

<b>VERIFICA RISPETTO TETTO 2016</b>	
<b>totale stabili + totale variabili soggette al tetto</b>	<b>3.816.314,54</b>
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	391.515,00
incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite	-131.482,91
incrementi di cui all'art. 79 comma 1 lett. b) d) e 1 bis	-271.422,85
totale per verifica rispetto tetto complessivo al netto riduzione ata	3.804.923,78
<b>FONDO 2016 AL NETTO RIDUZIONE ATA CERTIFICATO</b>	<b>4.189.842,00</b>

#### **TABELLA 4 - Risorse decentrate variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione**

Alle risorse come sopra quantificate si aggiungono le altre componenti “variabili” non assoggettate alla riduzione di cui all'art.. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018

<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccnl 22/05/2018 (compensi istat)	75.585,00
<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccnl 22/05/2018 (compensi avvocatura)	161.550,89
<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) ccnl 22/05/2018 (compensi progettazione interna)	605.000,00
<b>Art. 79 comma 2 lettera a) - CCNL 16/11/2022</b>	Risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett a): progetto matrimoni € 19.000,00 progetto notifiche per conto altri enti € 1.511,71	20.511,71
<b>Art. 79 comma 2 lettera d) - CCNL 16/11/2022</b>	eventuali somme residue dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01,04,1999	0,00
<b>Art.79 comma 3 CCNL 16/11/2022</b>	in attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 di una misura complessiva non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018. , per l'importo complessivo che confluiscce quindi nel fondo 2023 pari a EURO 43.882,38 (monte salari 2018 € 19.946.539,00), da suddividere in EURO 40.877,74 come incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c), e in EURO 3004.64 come incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 sulla base della distribuzione delle risorse del fondo salario	40.877,74
<b>Art. 80 ultimo capoverso- CCNL 16/11/2022</b>	Economie derivanti da somme non integralmente utilizzate in anni precedenti (5% da progetti)	16.869,47
<b>Art. 80 ultimo capoverso- CCNL 16/11/2022</b>	Economie derivanti da somme non integralmente utilizzate in anni precedenti	317.636,20
<b>TOTALE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO</b>		<b>1.238.031,01</b>

#### **TABELLA N. 5 RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE DEL FONDO**

<b>RIEPILOGO FONDO 2024:</b>	
STABILI	3.305.015,01
VARIABILI SOGGETTE AL TETTO	511.299,53
RIDUZIONE PER ADEGUAMENTO FONDO A TETTO	0,00
VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO	1.238.031,01
<b>TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE</b>	<b>5.054.345,55</b>
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	391.515,00
in attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L.234/2021 (legge di bilancio 2022), incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 di una misura complessiva non superiore allo 0,22 % del monte salari 2018. , per l'importo complessivo che confluiscce quindi nel fondo 2023 pari a EURO 43.882,38 (monte salari 2018 € 19.946.539,00), da suddividere in EURO 40.877,74 come incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c), e in EURO 3004.64 come incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6 sulla base della distribuzione delle risorse del fondo salario accessorio certificate per l'anno 2021 ;	3.004,64
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>5.448.865,19</b>

Il fondo delle risorse decentrate è pari ad € 5.054.345,55 come riportato in tabella.

Le somme destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative /EQ ammontano a complessivi €391.515,00, di cui € 313.212,00 per retribuzione di posizione ed € 78.303,00 per retribuzione di risultato.

Come indicato dalle Delibere di G.C. 14/2019 - 255/2023 e dai "Criteri e procedure per l'attribuzione degli incarichi nell'area delle posizioni organizzative" di cui alla Determinazione D01 n. 293/2019, la scelta dell'amministrazione è di destinare alla retribuzione di risultato il 25% del valore della posizione.

Questa scelta fa salvo quanto disciplinato dall'art. 17 comma 4 del CCNL 16/11/2022, in quanto la quota retributiva destinata al risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente destinate a posizioni organizzative ed è quindi superiore al 15% minimo indicato dallo stesso CCNL.

Sono inoltre destinate al fondo E.Q. le risorse di cui all'art. 79 comma 3 come sopra determinate pari ad euro 3.004,64

Allegato n. 2 SCHEDA DI RICHIESTA Specifica responsabilità  
 ( Art. 84 CCNL 2022)

<b>Direzione appartenenza</b>				
<b>Ufficio / U.O.</b>				
<b>Cognome Nome</b>				
<b>Matricola</b>				
<b>Area / ex categoria</b>				
<b>Tempo pieno o part time          (con indicazione % part time)</b>	100% <input type="checkbox"/> % part time _____ <input type="checkbox"/>			
<b>La specifica responsabilità viene          richiesta per il periodo:</b>	Dal _____ Al _____			

Riepilogo preparatorio per definire la complessità della funzione assegnata :

	Assente	Basso	Medio	Alto
carico di responsabilità formali				
attribuzione di responsabilità di procedimento				
rilievo delle competenze specialistiche richieste				
margini di autonomia lavorativa				
affidamento di risorse umane e strumentali				
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale				
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali				
rilevanza e visibilità esterna				
rilievo di compiti di coordinamento affidati				
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione				
Ufficiale di stato civile ed anagrafe	Determina n.	del		
Responsabilità affidata agli archivisti informatici , agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Determina n.	del		
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Determina n.	del		
Coordinatore addetto ai servizi di protezione civile	Nota prot.	del		
Coordinatore del sito web/redattore web	Determina n.	del		

(segnare con la X il livello relativo a ciascuna voce)

Elementi di cui all'art 7 del CDI 2024	Descrivere brevemente i vari elementi e atti adottati a sostegno della richiesta di specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2022
carico di responsabilità formali	
attribuzione di responsabilità di procedimento	
rilievo delle competenze specialistiche richieste	
margini di autonomia lavorativa	
affidamento di risorse umane e strumentali	
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale	
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali	
rilevanza e visibilità esterna	
rilievo di compiti di coordinamento affidati	
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione	
Responsabile UO	Determina n. del
Ufficiale di stato civile ed anagrafe	Determina n. del
Responsabilità affidata agli archivisti informatici , agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Determina n. del
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Determina n. del
Coordinatore addetto ai servizi di protezione civile	Nota prot. del del dirigente Ufficio Protezione Civile
Coordinatore del sito web/redattore web	Determina n. del
<b>VALORE teorico annuo della specifica richiesta</b>	
<b>VALORE EFFETTIVO ANNUO RICHIESTO</b> Già rapportato all'area ( Ex. categ.) all'eventuale part-time ed al periodo di assegnazione se inferiore all'anno	

<b>Reiterazione della specifica responsabilità</b> <b>SI []</b> <b>NO []</b>	Motivazione:
<b>In caso di reiterazione indicare motivazione</b>	

Pisa,

Il/La dirigente Direzione n.  
(nome e cognome)

Allegato n. 3 SCHEDA DI RICHIESTA Indennità di funzione P.M  
 ( Art. 97 CCNL 2022)

<b>Direzione appartenenza</b>	<b>Ufficio Polizia Municipale</b>			
<b>Ufficio / U.O.</b>				
<b>Cognome Nome</b>				
<b>Matricola</b>				
<b>Area / ex categoria</b>				
<b>Tempo pieno o part time          (con indicazione % part time)</b>	100% <input type="checkbox"/>	% part time _____ <input type="checkbox"/>		
<b>La specifica responsabilità viene          richiesta per il periodo:</b>	Dal	Al		

Riepilogo preparatorio per definire la complessità della funzione assegnata :

	Assente	Basso	Medio	Alto
carico di responsabilità formali				
attribuzione di responsabilità di procedimento				
rilievo delle competenze specialistiche richieste				
margini di autonomia lavorativa				
affidamento di risorse umane e strumentali				
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale				
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali				
rilevanza e visibilità esterna				
rilievo di compiti di coordinamento affidati				
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione				

(segnare con la X il livello relativo a ciascuna voce)

Elementi di cui all'art 7 del CDI 2024	Descrivere brevemente i vari elementi e atti adottati a sostegno della richiesta di specifiche responsabilità art. 97 CCNL 2022 e art 7 del cdi 2024
carico di responsabilità formali	
attribuzione di responsabilità di procedimento	
rilievo delle competenze specialistiche richieste	
margini di autonomia lavorativa	
affidamento di risorse umane e strumentali	
rilevanza e complessità dei compiti e dell'impegno gestionale	
grado di integrazione complessiva richiesto dai compiti gestionali	
rilevanza e visibilità esterna	
rilievo di compiti di coordinamento affidati	
assegnazione di funzioni plurime e il loro grado di diversificazione	
Responsabile UO	Determina n. del
VALORE teorico annuo dell'indennità richiesta	
<b>VALORE EFFETTIVO ANNUO RICHIESTO</b> Già rapportato all' Area (ex categoria), all'eventuale part-time ed al periodo di assegnazione se inferiore all'anno	
<b>Reiterazione dell'indennità di funzione</b> <b>SI []</b> <b>NO []</b> <b>In caso di reiterazione indicare motivazione</b>	Motivazione:

Pisa,

Il dirigente della Polizia Municipale  
(nome e cognome)

Dichiarazione a verbale.

Le parti concordano , compatibilmente alle risorse economiche e alla normativa vigente, la possibilità di effettuare le progressioni economiche anche negli anni 2025 e 2026

La Rsu e le OO.SS chiedono di effettuare oltre ai tre giri di progressioni all'interno delle aree per il triennio 2024-2026 anche un quarto giro nel 2027 con aumento straordinario dell'anzianità nella posizione economica da 36 mesi a 48 mesi valido esclusivamente per l'anno 2027. Successivamente si dovrà tornare a 36 mesi. Tale richiesta è motivata dall'eccessivo numero di dipendenti che probabilmente verrà escluso dai tre giri di progressioni all'interno delle aree programmate per il triennio suddetto e per dare una possibilità di progressione anche ai dipendenti con minore anzianità.

La Rsu del Comune di Pisa    Fp Cgil Pisa    Cisl Fp Pisa    Uil Fpl Pisa