

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2024 REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 – COMMA 3 – SEXIES D.LGS.165/2001 (Circolare della Ragioneria generale dello stato del 19/07/2012 n. 25 e s.m.i.)

Premessa.....	1
Vincoli .....	4
Fondo contrattazione decentrata: descrizione determinazione risorse stabili 2024 .....	6
Fondo contrattazione decentrata: descrizione determinazione risorse variabili 2024 .....	9
Riepilogo determinazione risorse stabili 2024.....	11
Incrementi contrattuali risorse stabili previsti dall'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 .....	12
Incrementi contrattuali risorse stabili previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 .....	12
Riepilogo determinazione risorse variabili 2024 .....	13
Incrementi contrattuali risorse variabili previsti dall'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 (soggetti a limite).....	13
Incrementi contrattuali risorse variabili (non soggette a limite 2016) .....	14
Decurtazioni del Fondo.....	14
Sintesi della ricostituzione del Fondo risorse decentrate 2024 sottoposto a certificazione .....	17
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.....	17
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.....	17
Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa 2024 .....	18

\*\*\*\*\*

#### Premessa

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e lo "Schema standard di relazione illustrativa" quali allegati alla circolare n. 25 del 19/07/2012, tali schemi sono stati aggiornati dalla RGS nel corso dell'anno 2013. Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi e pertanto la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate dell'Ente Parco regionale delle Alpi Apuane (più avanti Ente Parco) sono state redatte dal Responsabile dell'U.O. Affari amministrativi e contabili, ai fini della coerenza con il bilancio, secondo i citati modelli standard. Tali schemi saranno pubblicati in modo permanente, ai sensi dell'art. 40-bis comma 4 D.Lgs. 165/2001, sul sito istituzionale dell'ente. Si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione

della Giunta Regionale, del Consiglio Regionale e degli enti dipendenti della Regione Toscana, ha sottoscritto il monitoraggio finale degli obiettivi strategici per l'anno 2023, in data 27 febbraio 2023. Il Piano della qualità della prestazione 2024 non è ancora stato adottato.

Per quanto riguarda la costituzione del fondo delle risorse decentrate è necessario effettuare le seguenti precisazioni:

- L'Ente Parco ha sottoscritto il CCDI il 19 maggio 2010 (quadriennio 2006-2009) e gli accordi decentrati annuali sulla distribuzione delle risorse fino all'anno 2014 (1 ottobre 2015);
- Dopo il CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018 non ha sottoscritto alcun CCDI per lo stesso periodo ed ha provveduto, in data 24 dicembre 2018, alla determinazione delle risorse decentrate 2015, 2016, 2017 e 2018 (certificate dal Collegio dei revisori in data 14 dicembre 2018) ed alla loro distribuzione con atti unilaterali con determinazioni del Direttore – Attività di Parco n. 101 del 5 novembre 2019 (anno 2015), n. 104 del 9 novembre 2019 (anno 2016) e n. 106 del 13 novembre 2019 (anno 2017). Le risorse relative all'anno 2018 sono state determinate secondo la disciplina contrattuale previgente ma non si è dato corso alla distribuzione ed al pagamento;
- In data 22 dicembre 2020 è stato sottoscritto il CCDI 2019-2021, rideterminate le risorse 2018 e 2019 e costituite le risorse 2020 (determinazione del Responsabile dell'U.O. Affari contabili e personale n. 32 del 9 novembre 2020), secondo quanto previsto dall'articolo 67 del CCNL 2016-2018. L'ipotesi di CCDI è stata sottoposta al Collegio unico dei revisori del conto che ha espresso parere positivo nella seduta del 16 dicembre 2020, con Verbale n. 9/b. Il Consiglio direttivo ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo con deliberazione n. 28 del 17 dicembre 2020.
- In data 28 dicembre 2021 è stato sottoscritto il CCDI per l'uso delle risorse decentrate dell'anno 2021;
- In data 1 febbraio 2022 si è svolta una riunione con tutto il personale durante la quale il Direttore ha presentato l'assetto organizzativo che intendeva adottare per rendere maggiormente operative le strutture organizzative dell'Ente Parco, con risvolti sul fondo per le posizioni organizzative che doveva essere incrementato;
- In data 12 agosto 2022 è stato sottoscritto il CCDI per l'uso delle risorse decentrate dell'anno 2022, previa autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione del Consiglio direttivo n. 19 del 5 luglio 2022. Con la stessa deliberazione si stabiliva, per la costituzione del fondo risorse decentrate 2023, di non incrementare le stesse ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera b), per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, per poter integrare, a seguito della revisione dell'assetto

organizzativo, fino al raggiungimento del tetto 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le risorse previste in bilancio per le aree di posizione organizzativa;

- Il 16 novembre 2022 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021 che, all'articolo 79, detta le regole per la costituzione del “Fondo risorse decentrate”;
- Con deliberazione del Consiglio direttivo n. 34 del 19 dicembre 2022 si è provveduto all'approvazione delle modifiche all'assetto organizzativo, con una diversa allocazione dei compiti e delle responsabilità;
- Con determinazione del Direttore-attività di Parco n. 48 del 18 aprile 2023 si è provveduto alla quantificazione provvisoria, in attesa della contrattazione decentrata, delle risorse relative alla retribuzione di posizione e risultato da destinare agli incarichi di elevata qualificazione, incrementandole di € 5.843,64 e rideterminandole in € 51.843,64 da € 46.000,00;
- Con determinazione del Direttore-attività di Parco m. 110 del 9 ottobre 2023 si è provveduto alla revoca della determinazione di cui al precedente capoverso e le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2024 sono state rideterminate in € 56.500,00, di cui € 45.200,00 per la retribuzione di posizione e € 11.300,00 come retribuzione di risultato. Le predette risorse per la retribuzione di risultato sono state incrementate di € 408,21, ai sensi del comma 3 dell'articolo 79, e sono quindi pari a € 11.708,21, per un totale di € 56.908,21 (di cui € 56.500,00 soggette a limite e 408,21 non soggette a limite);
- Con determinazione del Consiglio direttivo n. 33 del 7 dicembre 2023, nelle more del recepimento del CCNL 2019–2021, si è provveduto all'approvazione dell'ipotesi di accordo per la ripartizione e utilizzo del fondo risorse decentrate 2023. Il relativo CCDI è stato sottoscritto il 20 dicembre 2023. Lo stesso ha previsto una decurtazione delle risorse stabili di € 4.656,36 per far fronte all'incremento di pari importo delle risorse destinate al fondo degli incarichi di E.Q. e la riduzione stabile delle risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario di € 900,00, portate ad incrementare le risorse decentrate stabili;
- Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è cessato dal servizio il 30 dicembre 2023 e il nuovo Direttore, a tempo parziale e temporaneo, è stato individuato dall'1 febbraio 2024. Non si è ancora proceduto alla sottoscrizione del CCDI di recepimento del CCNL 2019–2021 e pertanto non si è ancora dato corso all'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno 2023, stanziati in € 2.350,00 (un

differenziale nella categoria dei Funzionari ed elevate qualificazioni e un differenziale nella categoria degli istruttori);

- Per poter rispettare le tempistiche previste dall'articolo 8, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, si deve provvedere alla costituzione del fondo da destinare alla contrattazione decentrata per l'anno 2024, in base a quanto previsto dall'articolo 79 del CCNL 2019 – 2021, fatte salve le scelte discrezionali sulle quali l'organo di indirizzo politico dell'ente deve esprimersi.

## Vincoli

L'Ente Parco è un ente pubblico dipendente dalla Regione Toscana. Ad esso si applicano i vincoli stabiliti dalla legge nazionale e quelli disposti con atti della regione ai fini del contributo al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica.

La determinazione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata integrativa è quindi soggetta a:

1. Il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che stabilisce: *“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 pubbliche amministrazioni 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”*. Il predetto limite è posto *“Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione”*.
2. Il limite previsto per gli Enti dipendenti della Regione Toscana di cui all'art. 50 dello Statuto, che concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati dai DEFR, attraverso:
  - un contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato alla limitazione dell'onere a carico del bilancio regionale;
  - un “raggiungimento del pareggio di bilancio”;

- “assicurare un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi”.

In base a tali disposizioni con la *Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2024* – approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. 91 del 21 dicembre 2023 – si stabilisce per il triennio 2024-2026, il mantenimento al livello 2016 della spesa per il personale. A tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con un provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006 che per l'Ente Parco ammonta a € 1.047.359,14;

3. Gli indirizzi per gli enti parco regionali per l'anno 2024, ai sensi della legge regionale Toscana 19 marzo 2015, n. 30 “*Norme per la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturalistico ambientale regionale. Modifiche alla l.r. 24/1194, alla l.r. 65/1997, alla l.r. 24/2000 ed alla l.r. 10/2010*”, che all'articolo 44, primo comma, dispone che la Giunta regionale, anche al fine di ottimizzare le risorse disponibili e di garantire uniformità di comportamento sul territorio regionale esercita le funzioni di indirizzo e di coordinamento delle attività degli enti parco regionali mediante l'adozione di direttive e di atti di indirizzo, sono stati emanati con deliberazione della Giunta regionale Toscana n. 165 del 19 febbraio 2024. Oltre a quanto previsto per tutti gli enti parco regionali l'indirizzo specifico per l'Ente Parco delle Alpi Apuane è quello di “*garantire il corretto funzionamento dell'ente procedendo entro breve termine agli adempimenti di competenza per l'individuazione del nuovo Direttore e per l'avvicendamento del personale tecnico*”;
4. L'articolo 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 – così come introdotto con D.L. 24 giugno 2014, n. 90 – che impone all'Ente Parco di assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.
5. La nota MEF – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – IGOP n. 179788 del 1 settembre 2020 che detta la disciplina della gestione dei vincoli si spesa per il trattamento accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in relazione a quanto previsto dall'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019, secondo il quale “*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.*

75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018". La metodologia è utilizzata per la quantificazione delle risorse di cui all'articolo 79, comma 1, lettera c) in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

### Fondo contrattazione decentrata: descrizione determinazione risorse stabili 2024

L'articolo 79 del CCNL 2019 - 2021, definitivamente sottoscritto il 16 novembre 2022, che ha sostituito quanto previsto dall'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018, stabilisce che: *"La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse"*, come meglio dettagliato nella tabella di costituzione del fondo, allegata alla presente Relazione sotto la lettera "B":

- a. risorse di cui all'articolo 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 18 maggio 2018;
- b. un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1 gennaio 2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- c. risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- d. di 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.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 (quindi dal 1 aprile 2023) nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a

carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (*Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale*) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

L'importo del fondo sottoposto a certificazione dell'anno **2016** ammonta a **€ 138.427,12** al netto del consolidamento delle decurtazioni operate in base alla legislazione nazionale e per rispettare le limitazioni fissate dalla Regione Toscana.

Nella parte entrata delle risorse è stato inserito l'importo delle risorse stabili, riferite al 2017, consolidate in **€ 123.383,05**. La quantificazione dell'importo consolidato è dettagliata nella tabella allegata sotto la lettera "A". Le risorse stabili sono state depurate dalle risorse destinate nello stesso esercizio al finanziamento delle posizioni organizzative che sono quantificate in bilancio in **€ 46.000,00**. L'Ente Parco non ha mai provveduto ad istituire gli incarichi di "alta professionalità" pertanto nell'importo consolidato confluisce l'importo annuale delle risorse di cui all'articolo 32, comma 7 del CCNL del 22.01.2004 (pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) per **€ 1.033,35** poiché, così come previsto, nell'anno 2017 non sono state utilizzate per gli incarichi di "alta professionalità".

Le risorse di cui all'articolo 67, comma 1 e comma 2, lettere comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 18 maggio 2018, ammontano a complessivi **€ 85.627,17** di cui **€ 81.950,57** soggette a limite 2016 e **€ 3.676,60** non soggette a limite del 2016.

Le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al 31 dicembre 2018 ammontano a n. 20 e pertanto l'incremento di cui all'articolo 79, lettera b), all'anno 2024 è di **€ 1.690,00** (non soggette a limite).

Per le risorse stanziare in caso di incremento stabile della consistenza del personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale si rappresenta quanto segue, in base alla metodologia di cui alla nota MEF RGS 179877 dell'1 settembre 2020:

- a. Il valore medio pro-capite è dato dalla consistenza complessiva delle risorse certificate dal Collegio dei revisori di € 91.865,25 oltre € 46.000,00 (per € 137.865,25) valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite di € 3.273,43 per incentivi per funzioni tecniche e quindi pari a € 134.591,82 rapportato al personale in servizio al 31 dicembre 2018 (20 unità). Il valore medio pro-capite è pari a € 6.729,59.
- b. La misura dell'incremento del limite va determinata in modo proporzionale agli incrementi di personale presenti nell'anno di riferimento, considerando l'effettiva presenza in servizio rilevata

sulla base dei cedolini stipendiali erogati, secondo le regole in uso per la compilazione della Tabella 12 del Conto annuale. I cedolini (da tabella 12 del conto annuale 2018) sono pari a 237,5 (dati da 249,5 – 12 del Direttore) con una effettiva presenza di 19,79. I cedolini al 31 dicembre 2022 sono pari a 224,5, opera quindi la salvaguardia. La previsione per il 2023 è di 244,00 cedolini pari a 20,33. Il differenziale dotazione è pari a 1,33. Non sono ancora stati determinati i cedolini effettivi al 31 dicembre 2023. Se l'organo di indirizzo politico dell'ente intendesse stanziare risorse in caso di incremento stabile della consistenza del personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale, in applicazione all'ente parco di quanto previsto per le regioni dall'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019 convertito con modificazioni in legge n. 58/2019, l'incremento 2023 sarebbe di € 8.970,54 suddiviso in € 5.977,44 al fondo e € 2.993,10 alle elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative). Nell'esercizio 2023 l'Ente non è ricorso a questa facoltà. Si provvederà pertanto alla individuazione dell'incremento per l'anno 2024 qualora il Consiglio direttivo intenda ricorrere a questa facoltà.

Le risorse di cui all'art. 79, comma 1, sono così determinate:

- a. Risorse di cui all'articolo 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d) del CCNL 21 maggio 2018, per un totale di **€ 85.627,17** che diventano **€ 85.901,34** per effetto della RIA del personale cessato nel 2022, date dalle risorse storiche consolidate di € 77.383,05, dalle risorse previste dall'articolo 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21.05.2018 (pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2015), per € 1.664,00 (esclusi dal limite 2016), dai differenziali per le progressioni economiche di cui all'articolo 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21.05.2018, per € 2.012,60 (esclusi dal limite 2016), dalle risorse previste dall'articolo 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21.05.2018, per € 4.567,52 (cui si aggiungono i risparmi della RIA annua dei cessati nel 2022 – 1 unità di categoria D con RIA di € 21,09 per 13 mensilità, per € 274,17, per € 4.841,69, inclusi nel limite 2016). Per l'anno 2024 il totale delle risorse predette è pari ad € 82.224,74 e € 3.676,60 (non soggette a limite 2016) che sono soggette ad una decurtazione stabile (per incremento del fondo per le elevate qualificazioni) di € 4.656,36 e ad un incremento di € 900,00 (incremento risorse stabili per riduzione stabile del fondo per lo straordinario). Queste risorse sono pari a **€ 78.468,38** (soggette a limite 2016);

- b. Un importo, su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL (20 unità) pari a **€ 1.690,00**.
- c. Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza del personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale, subordinatamente alle decisioni dell'organo di indirizzo politico dell'ente, per l'anno 2023, sono pari a **€ 5.977,44** (escluse dal limite del 2016). Nell'esercizio 2023 l'Ente non è ricorso a questa facoltà. Si provvederà pertanto alla individuazione dell'incremento per l'anno 2024 qualora il Consiglio direttivo intenda ricorrere a questa facoltà.
- c. Di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'articolo 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. Per il 2024 l'incremento è di **€ 2.591,94** (escluse dal limite 2016). Gli incrementi per i differenziali dal 1 gennaio 2019 sono pari a € 373,10; dal 1 gennaio 2020 sono pari a € 783,90; dal 1 gennaio 2021 sono pari a € 2.591,94; dal 1 gennaio 2022 sono pari a € 2.591,94; dal primo gennaio 2022 sono pari a € 2.591,94;

Le risorse di cui all'art. 79, comma 1bis, per le differenze stipendiali tra D3 e D1, sono relative a due unità e a regime ammontano a € 3.619,80 annuo per ciascuna unità per un totale di € 7.239,59. Per il 2023 devono essere rapportate all'1 aprile 2023 e ammontano quindi a 9/12 pari a € 5.429,69 (escluse dal limite 2016). Per il 2024 l'importo annuale è **€ 7.239,59** (escluse dal limite 2016).

Differenziale annuo D1 - D3	Differenziale annuo D1 - D3 su 13 mens.	SU 2023
3.341,35	3.619,80	2.714,85
2	7.239,59	5.429,69
	a regime	sull'anno
	dal 2024	2023

**Fondo contrattazione decentrata: descrizione determinazione risorse variabili 2024**

Per quanto riguarda le risorse di parte variabile di anno in anno, di cui all'articolo 79, comma 2:

- a. Le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21 maggio 2018, sono pari a € 0,00;
- b. Per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, per € 4.452,42, se l'organo di indirizzo politico dell'Ente delibererà in tal senso. Per il 2023 non si è

ricorsi a questa facoltà di incremento, così come già deciso con deliberazione del Consiglio direttivo n. 19 del 5 luglio 2022 relativamente agli incrementi previsti dall'articolo 67, comma 3, lettera i), per integrare fino al raggiungimento del tetto del 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le risorse in bilancio per le aree di posizione organizzativa. Per il 2024, poiché le risorse per le elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative) sono state incrementate in maniera inferiore a quanto originariamente preventivato, l'incremento in base all'articolo 79, comma 2, lettera b) è di **€ 4.358,74** (anziché € 4.452,42) per non superare le disponibilità di bilancio;

- c. Il Consiglio direttivo, con deliberazione n. 19 del 5 luglio 2022, ha stabilito di non incrementare le risorse decentrate variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera i) (per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento di cui al comma 5, lettera b) che nel fondo 2022 erano pari a € 5.843,64), per poter integrare, a seguito della revisione dell'assetto organizzativo, le risorse previste in bilancio per le aree di posizione organizzativa, fino al raggiungimento del tetto 2016 previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. L'incremento di tale fondo, come già detto, è stato inferiore a quello preventivato;
- d. Le somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1 aprile 1999. Il fondo per lo straordinario 2023 era pari a **€ 4.711,68**. Le risorse per il compenso di lavoro straordinario per l'anno 2023 sono state utilizzate per **€ 4.711,68**. I risparmi da utilizzare nell'anno 2024 sono pari a **€ 0,00** (esclusi dal limite del 2016);

Inoltre, il comma 3 dell'art. 79 prevede la possibilità, a decorrere dal 1° gennaio 2022, di incrementare dello 0,22 per cento del monte salari 2018 le disponibilità del Fondo, in attuazione dell'art. 1, comma 604, della legge di bilancio per il 2022, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. Dette risorse andranno ad incrementare sia le disponibilità del Fondo risorse decentrate che l'importo in bilancio destinato alla remunerazione delle posizioni organizzative, secondo il rapporto di forza che i due aggregati hanno registrato nel 2021. Il monte salari del 2018 da tabelle 12 e 13 del conto annuale (decurtato dagli arretrati anni precedenti e senza considerare la contribuzione e l'IRAP) è quantificato in € 606.024,00. L'incremento complessivo è pari a € 1.333,25. L'incidenza tra fondo risorse decentrate (69%) e risorse per la retribuzione delle posizioni organizzative (31%) determina una quota di incremento da assegnare al fondo di **€ 925,04** (escluse dal limite del 2016) e una quota di incremento da assegnare alle risorse a

bilancio per le posizioni organizzative (ora incarichi di elevata qualificazione) di € 408,21 (escluse dal limite del 2016).

ART. 79, COMMA 3 E 5 DEL CCNL 16/11/2022	
TABELLA PER L'AUMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018	
MONTE SALARI 2018	606.024,00 €
0,22%	1.333,25 €
DA RIPARTIRE TRA PO E FONDO	1.333,25 €
<b>ANNO 2021</b>	
TOTALE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI ANNO 2021	104.240,94 € 69%
STANZIAMENTO SALARIO ACCESSORIO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2021	46.000,00 € 31%
<b>ANNO 2022</b>	
QUOTA 0,22% ASSEGNATA A FONDO	925,04 €
QUOTA 0,22% ASSEGNATA A P.O.	408,21 €

L'articolo 79 comma 5 CCNL 2019-2021 prevede che *“Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita”*. Non ci sono risorse una tantum né somme non utilizzare negli esercizi precedenti.

Le risorse per incentivi per funzioni tecniche sono quantificate alle determinazioni ad oggi approvate in € 599,83 (2% lordo da ripartire ai sensi dell'articolo 45 del decreto legislativo 36/2013, il cui 80% - comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali – è pari € 479,86). A questo importo si deve aggiungere l'importo di € 21,66 (sempre al lordo di oneri previdenziali e assistenziali) accreditate dalla Regione Toscana a seguito di decreto dirigenziale 27170 del 2023. L'incentivo per funzioni tecniche (determinato provvisoriamente) è pari a € 501,52 (esclusi dal limite 2016).

Il Fondo delle risorse per contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2024 è determinato, per i motivi sopradetti, in complessivi € 98.950,29 (di cui € 82.827,12 soggette al limite del 2016 e € 16.123,17 non soggette a limite del 2016). A questi si aggiungono le risorse da destinare agli incarichi di elevata qualificazione quantificati, a seguito dell'istituzione di ulteriore incarico in € 56.500,00 soggette a limite 2016 e € 408,21, non soggette a limite. Per il rispetto del limite 2016 certificato dal Collegio di € 92.427,12, rimangono € 0,00.

#### Riepilogo determinazione risorse stabili 2024

Articolo 79, comma 1, lettera a) del CCNL 16 novembre 2022:

### Incrementi contrattuali risorse stabili previsti dall'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016-2018)	€ 123.383,05
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. (art.67 CCNL 2016-2018)	€ 46.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 77.383,05</b>
DECURTAZIONI DEL FONDO PER INCREMENTO RISORSE INCARICHI E.Q.	€ 4.656,36
INCREMENTO DEL FONDO PER RIDUZIONE STABILE RISORSE STRAORDINARIO	€ 900,00
	€ 73.626,69

12

### Incrementi contrattuali risorse stabili previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018

QUOTA € 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	€ 1.664,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€ 2.012,60
RIA E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	€ 4.841,69
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DEL TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	€ 0,00
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	€ 0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	€ 0,00
INCREMENTO RIDUZIONE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	€ 0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.518,29</b>

Articolo 79, comma 1, lettera b) del CCNL 16 novembre 2022:

QUOTA € 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (ART.79, C.1, LETT.B)	€ 1.690,00
---	------------

Articolo 79, comma 1, lettera c) del CCNL 16 novembre 2022 (scelta discrezionale dell'ente)

INCREMENTO STABILE CONSISTENZA PERSONALE (ART.79, C.1, LETT.C)	€ 5.977,44
--	------------

Articolo 79, comma 1, lettera d) del CCNL 16 novembre 2022:

DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ART.79, C.1, LETT.D)	€ 2.591,94
---	------------

Articolo 79, comma 1bis, del CCNL 16 novembre 2022:

DIFFERENZIALI STIPENDIALI D1-D3 PER 2 UNITA' DAL 1 GENNAIO 2024 (ART.79, C.1bis) (9/12)	€ 7.239,59
--	------------

### Riepilogo determinazione risorse variabili 2024

Articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16 novembre 2022:

### Incrementi contrattuali risorse variabili previsti dall'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 (soggetti a limite)

<i>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018</i> <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del d.lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 98/01 (spese compensate)</i>	€ 0,00
<i>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria</i>	€ 0,00
<i>FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)</i>	€ 0,00
<i>INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.3. lett. H, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)</i>	€ 0,00
<i>MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)</i>	€ 0,00
<i>SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (Art. 67, C. 3. Lett. I EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)</i>	€ 0,00
<i>QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)</i>	€ 0,00
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)</i>	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 0,00</b>

Articolo 79, comma 2, lettera b), del CCNL 16 novembre 2022:

IMPORTO MASSIMO CORRISPONDENTE ALL'1,2% DEL MONTE SALARI 1997	<b>€ 4.358,74</b>
--	-------------------

### Incrementi contrattuali risorse variabili (non soggette a limite 2016)

Articolo 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022:

ADEGUAMENTO FONDO SCELTE ORGANIZZATIVE	<b>€ 0,00</b>
--	---------------

Articolo 79, comma 2, lettera d), del CCNL 16 novembre 2022:

SOMME RISIDUE ACCERTATE A CONSUNTIVO DISCIPLINA STRAORDINARIO DI CUI ALL'ARTICOLO 14 DEL CCNL 1.04.1999	<b>€ 0,00</b>
--	---------------

Articolo 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022:

INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018	<b>€ 925,04</b>
------------------------------------	-----------------

Articolo 79, comma 5, del CCNL 16 novembre 2022:

RISORSE UNA TANTUM	<b>€ 0,00</b>
--------------------	---------------

### Decurtazioni del Fondo

In questo paragrafo sono elencati i vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo. Per ciascuno di essi è proposta la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

1. Il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non superiore all'importo determinato per l'anno 2016. L'Ente Parco è dotato di dirigenza (il Direttore previsto dalla legge istitutiva) ma il rapporto è disciplinato da un contratto di diritto privato e la retribuzione è stabilita non dal CCNL della dirigenza attraverso la contrattazione/confronto, ma fissata da autonome decisioni della Giunta regionale Toscana, che l'ha individuata, in ultimo, con Delibera n. 73 del 27 gennaio 2020, in analogia a quanto previsto per le strutture dirigenziali regionali con funzioni di alta complessità

organizzativa. Per le limitazioni di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in ossequio a quanto espresso sulla questione dalla Ragioneria Generale dello Stato, si tiene conto esclusivamente del Fondo per le risorse decentrate del personale di livello, senza possibilità di cumulo e commistioni con il trattamento della dirigenza per la determinazione del tetto massimo. Le risorse per il trattamento economico del Direttore rientrano invece nella limitazione stabilita per le spese di personale dalla Regione Toscana. Il limite 2016 è pari a **€ 138.427,12**. L'ammontare complessivo delle risorse 2024 soggette a limitazione è di € 82.827,12 e consideranso € 56.500,00 riportate a Bilancio per il finanziamento delle posizioni organizzative, ammonta ad **€ 139.327,12**. La differenza tra i due importi di € 900,00 è coperta dalla riduzione stabile delle risorse per lo straordinario (così come meglio dimostrato nella tabella allegata sotto la lettera "C"). A tale importo si aggiungono le risorse di parte stabile non soggette a limitazione per **€ 3.676,60** quali incrementi di risorse stabili previste dal CCNL 2016-2018 e **€ 11.521,53** quali incrementi di risorse stabili previste dal CCNL 2019-2021, per complessivi **€ 15.198,13**; ai aggiungono inoltre le risorse variabili non soggette a limitazione per **€ 925,04**, per un totale sottoposto a certificazione di **€ 98.950,29**. Le risorse per gli incentivi tecnici, al lordo di oneri previdenziali e assistenziali e IRAP sono pari a **€ 501,52**.

2. Il limite previsto per gli Enti dipendenti della Regione Toscana di cui all'art. 50 dello Statuto, che concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati dai DEFR, attraverso:

- un contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale;
- un "raggiungimento del pareggio di bilancio";
- "assicurare un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi".

In base a tali disposizioni con la *Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2024* – approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. 91 del 21 dicembre 2023, il mantenimento al livello 2016 della spesa per il personale. A tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con un provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006 che per l'Ente Parco ammonta a € 1.047.359,14;

Del rispetto delle predette limitazioni deve essere data dimostrazione anno per anno sia in sede di Bilancio preventivo che in sede di Bilancio d'esercizio. La limitazione, che è rispettata, viene riportata in questa sede perché obbliga l'Ente ad assicurare il tendenziale mantenimento della stessa tipologia di servizi.

3. Gli indirizzi per gli enti parco regionali emanati annualmente ai sensi della legge regionale Toscana 19 marzo 2015, n. 30 *“Norme per la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturalistico ambientale regionale. Modifiche alla l.r. 24/1194, alla l.r. 65/1997, alla l.r. 24/2000 ed alla l.r. 10/2010”*, che all'articolo 44, primo comma, dispone che la Giunta regionale, anche al fine di ottimizzare le risorse disponibili e di garantire uniformità di comportamento sul territorio regionale esercita le funzioni di indirizzo e di coordinamento delle attività degli enti parco regionali mediante l'adozione di direttive e di atti di indirizzo. Negli indirizzi forniti non si ravvisano elementi che abbiano ripercussioni sulla determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata.
4. L'articolo 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 – così come introdotto con D.L. 24 giugno 2014, n. 90 – che impone all'Ente Parco di assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Questa disposizione, che è stata confermata anche dalla Regione Toscana negli indirizzi 2024-2026, assume particolare importanza per la determinazione delle risorse dal 2024 in poi in quanto, dopo l'entrata in vigore del decreto crescita (decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58) per le Regioni ed i Comuni sono state apportate significative modifiche circa le limitazioni delle capacità assunzionali e sui tetti del Fondo per il salario accessorio, prevedendo il possibile superamento del tetto del 2016 con l'incremento del “valore medio procapite”, determinato in base alle risorse decentrate dell'anno 2018, in presenza di aumento del personale rispetto a quello presente al 31.12.2018, mantenendo però come limite in valore medio del triennio 2011-2013.
6. Le riduzioni operate sui fondi degli anni precedenti sono state storicizzate in € 3.217,57 (parte stabile) e € 342,49 (parte variabile) quale riduzione prevista dall'articolo 9, comma 2.bis del decreto legge 78/2010 (riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio) ed € 10.626,68 quale riduzione da accordi sindacali finalizzata al rispetto del patto di stabilità regionale. A queste si aggiunge la decurtazione di € 4.656,36 stabilita nella contrattazione 2023 per l'incremento del fondo destinato alle E.Q..

## Sintesi della ricostituzione del Fondo risorse decentrate 2024 sottoposto a certificazione

La parte è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base dei paragrafi precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione è pari ad **€ 93.666,51** ottenuto dalla somma del Fondo consolidato pari a € 73.626,69 (dato €77.383,05-€4656,39+€900,00) e dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 4.841,69 e quelle non soggette a limitazioni pari ad € 15.198,13;

Totale risorse variabili sottoposte a certificazione. L'importo riportato quale totale della sezione complessivi **€ 5.283,78**, ottenuto dalla somma dei seguenti valori delle risorse soggette a limitazioni pari ad € 4.358,74 e quelle non soggette a limitazioni di € 925,04. Gli incentivi per funzioni tecniche ammontano a € 501,42 lordi (alla data della determinazione);

- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione. Il totale del fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi **€ 159.261,67** (di cui € 56.500,00 relativi al fondo per gli incarichi di elevata qualificazione e € 3.811,38 relativi al fondo dello straordinario), che dedotte le risorse per le posizioni organizzative di € 56.500,00 (sottoconto 610410 *Retribuzione incarichi elevata qualificazione*), troveranno copertura nelle risorse iscritte nel bilancio 2024 nel sottoconto 610404 *Competenze accessorie stabili del personale* e sottoconto 610406 *Competenze accessorie variabili al personale*. Le somme per oneri riflessi sono disponibili sui sottoconti 610423 *Oneri previdenziali INPS*, 610425 *Oneri previdenziali INAIL* e 650113 *IRAP*. Una volta sottoscritto il CCDI 2024 le risorse non erogate entro l'esercizio saranno contabilizzate tra le poste debitorie verso dipendenti.

### Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione.

### Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questo paragrafo sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal CCNL e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa parte rappresenta quindi la quantificazione a cura dell'Amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste

contrattate della parte successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo certificato dall'organo di controllo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. *Indennità di comparto quota carico Fondo*: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, c. 4, alinea a), alinea b) ed alinea c) del CCNL 2002-2005. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal CCNL e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella dovrebbe essere esposto in forma previsionale, coerentemente con le restanti voci sia in sede di costituzione che di destinazione del Fondo;
2. *Progressioni orizzontali*: sono inseriti i valori del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento. La tabella che segue mostra le risorse di natura storica a destinazione vincolata e le progressioni contrattate nel 2023 e non ancora attribuite:

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 11.444,94
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) (comprehensive di 9/12 D1 – D3)	€ 69.120,47
INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 80.565,41</b>

#### **Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa 2024**

Per quanto riguarda la destinazione delle risorse di parte variabile la quota disponibile è pari ad **€ 5.283,78** oltre a € 501,52 (lordi) per incentivi per funzioni tecniche.

Dopo la costituzione delle risorse decentrate 2024 con determinazione del sottoscritto responsabile n. 004 del 5 marzo 2024, l'ipotesi di accordo per la destinazione delle stesse (contratto integrativo economico annuale) è stata sottoposta alle RSU e alle OO.SS. nella seduta convocata con nota protocollo n. 4760 del 12 novembre 2024 (e successiva email del 25 novembre 2024) per il 2 dicembre 2024, secondo gli utilizzi di seguito riportati:

**DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI, PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – 2024**

Tab. 1 – Distribuzione delle risorse decentrate per il personale non dirigente – esercizio 2024 – importi netti, senza oneri riflessi

Risorse per il trattamento accessorio 2023		importi programmati
		€
<b>STABILI – art. 80, comma 1 del CCNL 16 novembre 2022</b>		<b>93.666,51</b>
art. 14, CCNL 16/11/22	fondo progressioni economiche	63.770,47
art. 33, CCNL 22/01/04	indennità di comparto ( <i>quota fondo</i> )	11.444,94
<b>Totale risorse stabili</b>		<b>75.215,41</b>
<b>Residuo risorse stabili</b>		<b>18.451,10</b>
<b>VARIABILI – art. 80, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022</b>		<b>5.283,78</b>
art. 80, comma 2, lettera a), CCNL 16/11/22	premi correlati alla performance organizzativa	198,88
art. 80, comma 2, lettera b), CCNL 16/11/22	premi correlati alla performance individuale	1.586,00
art. 80, comma 2, lettera c), CCNL 16/11/22	indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis	300,00
art. 80, comma 2, lettera d), CCNL 16/11/22	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14/09/00	8.300,00
art. 80, comma 2, lettera e), CCNL 16/11/22	compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/22	5.000,00
art. 80, comma 2, lettera f), CCNL 16/11/22	indennità di funzione di cui all'art. 97 e di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/22	1.400,00
art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/22	compensi previsti da legge di cui alle risorse dell'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21/05/18 (incentivi per funzioni tecniche)	0,00
art. 80, comma 2, lettera j), CCNL 16/11/22	differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	6.950,00
art. 80, comma 2, lettera k), CCNL 16/11/22	risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL del 16/11/22	0,00
<b>Totale risorse variabili</b>		<b>23.734,88</b>
<b>Totale risorse decentrate</b>		<b>98.950,29</b>
Incentivi per funzioni tecniche (2%)	(articolo 67, comma 3 lettera c) CCNL 21 maggio 2028	<b>501,52</b>

La contrattazione ha riguardato:

- 1) Stabilire che i risparmi a consuntivo delle singole voci fossero utilizzate per incrementare, in maniera proporzionale, le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale dello stesso periodo.
- 2) L'elevazione del limite individuale di ore di straordinario – stabilito in 60 ore dall'articolo 21 del CCDI 2020 – in 100 ore annue per il personale (a tempo pieno o parziale).
- 3) I criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, a integrazione di quelli fissati dall'articolo 14 del CCNL 2019 -2021, per quanto demandato alla contrattazione decentrata.

Nella prima parte della tabella sono riportate le destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa relative alle progressioni economiche giuridicamente già perfezionate (articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 e all'indennità di comparto (*quota fondo*) (articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004). Il fondo per le progressioni indicato nella determinazione delle risorse è di € 69.120,47 che viene ridotto a € 63.770,47 per i risparmi generati dalla cessazione, ad aprile 2024, di una unità dell'area dei funzionari e elevata qualificazione ex categoria D, posizione economica D5. Le risorse destinate alla corresponsione

dell'indennità di comparto (in base all'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004) ammontano ad € 11.444,94. Il totale delle risorse stabili non soggette a contrattazione o negoziate in precedenza è pari ad € 75.215,41.

Il CCDI 2024 prevede le sotto riportate attribuzioni, per l'importo totale di € 6.950,00 :

AREA	NUMERO	IMPORTO
Funzionari e elevate qualificazioni	3	€ 4.800
Istruttori	2	€ 1.500
Operatori esperti	1	€ 650

Le procedure selettive potranno essere espletate, unitamente a quelle contrattate per l'anno 2023 - n. 1 differenziale stipendiale nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex categoria D) e n. 1 differenziale stipendiale nell'area degli istruttori (ex categoria C), per € 2.350,00 – dopo la sottoscrizione del CCDI 2024.

#### **Destinazioni specificatamente regolate dall'ipotesi di contratto integrativo**

In questa sezione della "Relazione illustrativa" vengono riportate le destinazioni riservate ai singoli istituti premiali previsti dal CCNL:

- Ai premi correlati alla performance (organizzativa ed individuale), in base all'articolo 80, comma 2, lettere a) e b), vengono destinati rispettivamente € 198,88 ed € 1.586,00. Questi importi saranno ripartiti a seguito di misurazione e valutazione secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione vigente, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano della qualità della prestazione 2024 (ora Piano integrato di attività e organizzazione PIAO) e secondo i criteri previsti dal CCNL e dal CCDI di recepimento. Per la differenziazione della premialità l'articolo 81 del CCNL stabilisce:
  1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
  2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7 del CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

L'articolo disapplica e sostituisce l'articolo 69 del CCNL 21 maggio 2018.

I criteri di dettaglio per l'erogazione di questa tipologia di premialità erano disciplinati dall'articolo 5 del CCDI 2019-2021 di recepimento del CCNL 21 maggio 2018.

- Le indennità di condizioni di lavoro, in base all'articolo 80, comma 2, lettera c), così come disciplinate dall'articolo 70bis del CCDI 2016-2018, sono quelle disagiate (lettera a)), esposte a rischio (lettera b)) e maneggio valori (lettera c)). Nell'anno 2023 l'unica indennità riconosciuta è stata quella di maneggio valori per l'Economo, nominato con provvedimento formale, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento della funzione e al valore del fondo gestito. I criteri di dettaglio per l'erogazione di questa tipologia di indennità che può essere stabilita da un valore minimo di € 1 fino al valore massimo di € 10 giornalieri, sono disciplinati dall'articolo 7 del CCDI 2019-2021. L'importo destinato a remunerare questi istituti, per l'anno 2024, è stabilito in € 300,00.
- Per le indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000, in base all'articolo 80, comma 2, lettera d), del CCNL 2016-2018 è disciplinata dallo stesso. La prestazione lavorativa in turno è riservata al personale dell'area della vigilanza – Guardiaparco. L'importo destinato alla remunerazione dell'istituto è pari ad € 8.300,00. Si registra una diminuzione rispetto all'esercizio precedente, fermo restando il numero dei dipendenti in servizio, poiché questa specifica indennità non è più corrisposta al Comandate dei Guardiaparco che dal 1 ottobre 2023 è titolare di indennità di responsabilità di E.Q..
- Per le specifiche responsabilità, in base all'articolo 80, comma 2, lettera e), disciplinate dall'articolo 84 del CCDI 2019 - 2021, sono destinati € 5.000,00. Le indennità per specifiche responsabilità individuate nell'assetto organizzativo adottato sono n. 6 in base agli importi e alla metodologia di individuazione di cui alla determinazione del Direttore – Attività di Parco n. 125 del 17 novembre 2023 (sostitutiva della determinazione n. 2 del 9 gennaio 2023, n. 23 del 1 marzo 2023, n. 25 del 2 marzo 2023 e n. 107 del 30 settembre 2023). I criteri generali per l'attribuzione delle indennità di

responsabilità di cui all'articolo 84 del CCDI 2019 – 2021 non sono ancora stati oggetto di contrattazione ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera f).

- Per l'indennità di funzione ex art. 97 (non attribuita) e di servizio esterno ex articolo 100, in base all'articolo 80, comma 2. Lettera f), fissata dall'articolo 8 del CCDI del 20 dicembre 2020, al valore di € 3,00, sono destinati € 1.400,00.
- Per gli incentivi di funzioni tecniche, in base all'articolo 67, comma 3, lettera c), del CCNL 2016 – 2018, così come stabilito dall'articolo 80, comma 2, lettera g) (incentivi per funzioni tecniche). Gli incentivi, dal 1 luglio 2023, sono disciplinati dal decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 “*Codice dei contratti pubblici*” che ha sostituito il precedente decreto legislativo n. 50/2016. Le risorse da destinare a questa forma di incentivazione (che non erano ancora state definite dall'ente al momento della determinazione delle risorse decentrate 2024) sono pari a € 501,52 (determinazione n. 5 del 31 gennaio 2024 – Interventi nel Parco. Questa forma di incentivazione è disciplinata dall'articolo 45 del citato decreto legislativo e gli oneri relativi sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture nei bilanci delle stazioni appaltanti. I conteggi non sono quindi definitivi. Le risorse saranno erogate previa contrattazione decentrata ed in base allegato I.10 e al regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988 n. 400.
- Le progressioni economiche nella categoria sono disciplinate dall'articolo 14 del CCNL 2019 – 2021 che recita:
  1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

- 2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) 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;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

- 3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79

(Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

- 4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione).
- 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).
- 6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

Il CCDI 2024 prevede:

*“Progressioni economiche all’interno delle aree*

*1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore (tranne nel caso di posto unico nella dotazione organica, nel qual caso si arrotonda ad una unità) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.*

*2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in servizio al 1 gennaio dell’anno di riferimento che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione, tenendo conto della data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per le ulteriori condizioni di partecipazione si rimanda all’articolo 14 del CCNL 2019 – 2021.*

*3. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previe graduatorie dei partecipanti alle procedure selettive, definite in base ai seguenti criteri:*

*1. 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 assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità, con l’attribuzione di un peso del **60%** del totale;*

*2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o oltre amministrazione del comparto funzioni locali nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, con l’attribuzione di un peso del **30%** del totale;*

3. *capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità acquisita, attestato attraverso certificazione finale delle competenze, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, con l'attribuzione di un peso del **10%** del totale.*

4. *Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lettera c), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura degli stessi.*

5. *La decorrenza delle progressioni economiche è fissata all'1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento nella parte stabile del fondo.*

6. *Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto quale somma dei tre criteri precedenti. In particolare, il valore aggiuntivo risulterà :*

- a. *pari all'1% per numero di anni senza progressioni tra 6 e 9,*
- b. *pari al 2% per numero di anni senza progressioni tra 10 e 13,*
- c. *pari al 3% per numero di anni senza progressioni superiore a 14.*

7. *Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale prevista dal CCDI. 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 anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza,*
- b. *maggiore anzianità di servizio*
- c. *minore età".*

#### **Destinazioni ancora da regolare**

Le risorse decentrate 2024 sono interamente regolate con l'ipotesi di accordo sottoposta a certificazione. Rimangono da regolare, come sopra riportato, gli incentivi per funzioni tecniche.

#### **Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Il totale delle destinazioni non disponibili è, per quanto sopra detto, pari ad € 75.215,41. Il totale delle risorse sottoposto a certificazione è quindi di **€ 98.950,29** oltre € 501,52 per incentivi per funzioni tecniche (escluse dal limite). Il Fondo per gli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) 2024 è **€ 56.908,21** di cui € 45.200 come retribuzione di posizione e € 11.708,21 come retribuzione di risultato

(comprensiva di € 408,21 per l'incremento di cui all'articolo 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2023, escluso dal limite del 2016).

Il fondo per lo straordinario è pari a € **3.811,68**. Rispetto al 2023 è diminuito di € 900,00 che, in quella contrattazione, sono state portate a incrementare le risorse di parte stabile. Il totale è € **159.670,18** (e non come indicato a pagina 17 della presente relazione € 159.261,67 perché in quell'importo non era stato considerato l'incremento di € 408,21 delle risorse destinate all'incremento della retribuzione di risultato).

L'ente ha operato l'inserimento dell'incentivo per funzioni tecniche nel fondo per la contrattazione decentrata in base alla nota RGS protocollo n. 225928 del 12 settembre 2023, relativa alla richiesta di parere in riferimento all'interpretazione dell'articolo 45, comma 4, del D.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023.

#### **Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non ci sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

#### **Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Ai fini della certificazione, si attesta:

- a) che le destinazioni ad istituti aventi natura certa e continuativa sono finanziate con risorse di parte stabile, avente carattere di certezza e stabilità;
- b) che nell'attribuzione degli incentivi dovrà essere rispettato il principio di selettività, così come stabilito dall'articolo 81 del CCNL 2019-2021;
- c) che nell'attribuzione delle progressioni economiche nella categoria dovrà essere rispettato il principio di selettività così come previsto dall'articolo 14 del CCNL 2019 - 2021.

IL RESPONSABILE U.O.C.  
Affari amministrativi e contabili  
(Dott.ssa Donella Consolati)  
*(Documento firmato digitalmente ai sensi  
del Codice dell'Amministrazione Digitale  
Decreto Legislativo 82/2005 e smi)*

Allegati:

- "A" Quantificazione importo consolidato
- "B" Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa 2024
- "C" Rispetto limite 2016
- "D" Ipotesi di accordo sottoscritta il 2 dicembre 2024