



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PREMESSA

La presente Relazione Illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs n. 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una Relazione Illustrativa ed una Relazione Tecnico Finanziaria, secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al Revisore Unico dei Conti.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – C.C.I. – PARTE ECONOMICA ANNO 2021 definita dalle parti, corredata della Relazione Illustrativa e Tecnica, viene inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo disciplina la Parte Economica relativa agli istituti e le materie che le norme di legge realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale ed al vigente C.C.I Triennio 2019-2021.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse per l'ANNO 2021, è altresì coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21.05.2018.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi interventi di mantenimento/miglioramento nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La presente Relazione Illustrativa, unitamente alla Relazione Tecnico – Finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sezione.

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	19.10.2021
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): BACCIU Marta – Segretario Comunale – Presidente ALICE Gilberto – Resp. Area Ed. Priv. Urban. P.O. - Componente BOGETTO Riccardo – Resp. Area LL.PP./Manut. P.O.- Componente CRISTIANO Gabriella–Resp. Area Amministrativa P.O.- Componente MASSIMINO Michele – Resp. Area Vigilanza P.O. - Componente TRAPANESE Romeo– Resp. Area Ragion./Tributi/Ced - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL COLONNA Ernesto SIND. UIL FPL BUA Renato</p> <p>R.S.U.: CAMPAGNA M. Teresa PANTUOSCO Tiziana TISCI Claudio</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL COLONNA Ernesto SIND. UIL FPL BUA Renato</p> <p>Deliberazione della GC n. 96/2018 che costituiva la Delegazione di parte datoriale ex art. 7 del CCNL 2016/2018</p>
Soggetti destinatari	Personale NON dirigente dell’Ente in servizio con contratto a tempo pieno e parziale (in misura proporzionale al regime orario adottato): - a tempo indeterminato - a tempo determinato e comando qualora il rapporto di lavoro sia di durata pari o superiore ad un anno.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell' iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 8.11.2021 PROT. N. 13253/2021 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p>Eventuali Rilievi: __=====</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) Anno 2021 e Piano della Performance ANNO 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deliberazione di C.C. n. 69 del 16/12/2020: "Documento Unico di Programmazione (D.U.P) 2021/2023 – Approvazione"; - Deliberazione di C.C. n. 70 del 16/12/2020 ad oggetto: "Approvazione Bilancio di Previsione 2021-2023 e relativi allegati"; - Deliberazione della GC n. 1 del 05/01/2021 ad oggetto "Esame ed approvazione Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. 2021-2023. Parte finanziaria"; - Deliberazione della GC n. 57 del 26/05/2021 ad oggetto "Piano delle Performance anno 2021 - Approvazione. Integrazione deliberazione della GC n. 1/2021";
		<p>È stato, inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adottato il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 - deliberazione della GC n. 26 del 17/05/2021; - nominato il Responsabile della Trasparenza, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013, Decreto Sindacale n. 3 del 18.01.2021; - individuato il soggetto con poteri sostitutivi, ex art. 2 Legge n. 241/1990 l'ente locale ha proceduto alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni la cui pubblicità è richiesta dalla normativa vigente;

		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs n. 33/2013. l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE";</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, Verbale Prot. n. 6715.2021 dell'8/06/2021.</p> <p>La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
Eventuali osservazioni: =====		

*Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)*

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Per l'anno 2021 già con la determina di costituzione del Fondo n. 228/2021 e n. 274/2021, il RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc...) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 51.459,22, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 7.750,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

**ART. 6
CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. Le parti della trattativa, avendo raggiunto un accordo, concordano di procedere nell'anno 2021 all'applicazione dell'istituto in oggetto.
2. In sede di contrattazione Fondo Trattamento Accessorio anno 2021 - Parte Economica vengono definiti:

A) DECORRENZA

- 1.01.2021

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- essere da almeno 24 mesi nella PE posseduta (parere ARAN CFL n.100 e n. 121)
- aver maturato presso il comune di Buttigliera Alta 12 mesi di servizio rispetto all'anno di valutazione (tale da garantire almeno una annualità di valutazione presso l'Ente)

C) CAUSE OSTATIVE

- sanzioni disciplinari superiori alla censura
- procedimenti penali conclusi con transazioni superiori alla multa

D) AVENTI DIRITTO

- per ciascuna annualità: 50% del personale in possesso dei requisiti (lett. B) .

E) CRITERI DI VALUTAZIONE – ELEMENTI PER LA DEFINIZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

- 55% valutazione conseguita nell'ultimo triennio (MEDIA)
- 35% anzianità nella PE posseduta (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità)
- 10% anzianità di servizio presso la PA – stesso comparto (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità). In caso di parità prevale il dipendente con valutazione (media triennio) più elevata.

F) IL BUDGETS DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- importo per garantire la progressione del 50% degli aventi diritto per un importo massimo presunto di € 8.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo

62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. 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.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

2. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 1.091,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

ART. 8
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
EX ART.70 BIS CCNL 21.05.2018

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

INDENNITA' DI RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Area interessata / Profilo professionale	n. dipendenti
Area LL.PP. Manutenzioni – Esecutore Operaio	1
Cuoca	1
IMPORTO INDENNITA' € 1,50/giorno	

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

- a dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Profili professionali aventi titolo individuati a fronte dei riportati criteri (nomina Agenti Contabili Deliberazione GC n. 53/2002 e n. 191/2010):

Aree di interesse	N. aventi titolo
Area Amm. - Servizi demografici	1
Area Vigilanza - Servizio P.M.	1
Area Urbanistica - Servizio Ed. Privata	1
Area Finanziaria - Servizio Economato	1
TOTALE	4

L'indennità di cui al presente articolo è fissata nei come segue:

IMPORTO INDENNITA'	
fino a € 5.000,00 compenso	€ 0
da € 5.001,00/10.000,00 compenso	€ 1,00
da € 10.001,00/20.000,00 compenso	€ 1,10
da € 20.001,00/30.000,00 compenso	€ 1,25
oltre 30.001,00 compenso	€ 1,55

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) impicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

4. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. D CCNL 21.5.2018) € 281,43

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

ART. 15
INDENNITÀ REPERIBILITÀ
EX ART.24 CCNL 2016/2018

1. L'Ente istituisce il servizio di pronta reperibilità nel Settore Servizi Demografici, per gli adempimenti indifferibili di Stato Civile, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, ai sensi del D.P.R. 396/2000, ad assicurare il servizio nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, limitatamente alla formazione degli atti di morte e al rilascio dell'autorizzazione alla inumazione, tumulazione e cremazione. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per altri interventi.

2. Per reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel relativo turno, di trovarsi nelle condizioni di ricevere, per l'intero arco del turno stesso, le eventuali chiamate e di provvedere in conformità, raggiungendo il posto di lavoro entro trenta minuti dalla chiamata. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti.

3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

4. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.

6. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

7. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.

8. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2016/2018 l'indennità viene determinata nella misura di **€ 13/12 ore lavoro**, rimodulata come segue:

Area di intervento	N. dipendenti in reperibilità
Area Amm.va – Ufficiale Stato civile	3 (a turno)

- n. 4 ore / giornata
- indennità su 4 ore € 13,00:12x4 = € 4,33+10% = **€ 4,77/intervento**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

5.Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 2.350,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

ART. 9

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

EX ART.70 QUINQUIES CO.1 CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili - P.O. in stretta correlazione

con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.

4. Gli incaricati sono individuati annualmente dal Responsabile di Area, in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti, sul conferimento. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

5. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

6. In applicazione dei citati criteri, si individuano i seguenti ruoli:

Area LL.PP. – Incaricato dei seguenti processi:

- ° interventi inerenti la manutenzione di aree verdi, rifiuti e gestione delle procedure di gara ed interventi d'urgenza sul territorio (sopralluoghi ecc.)
- ° responsabile in procedimenti che comportano la gestione di fondi, richiesta di finanziamenti verso altri enti.

Area Ed. Priv. / Urbanistica - Incaricato dei seguenti processi:

- ° Responsabile Proc. paesaggistico addetto alla gestione delle procedure afferenti la materia urbanistica, nello sviluppo di tutte le fasi, dalla fase di avvio di istruttoria sino alla gestione tecnico/amministrativa dei contenziosi in materia.
- ° dipendente con nomina formale di "responsabile del procedimento ex L.R. 32/08 (Det. 92/09) e Responsabile del procedimento paesaggistico".

Area Amministrativa – Incaricato dei seguenti processi:

- ° responsabile dei processi di gestione/assegnazione ammortizzatori sociali.
- ° gestione iter attività socio-culturali-assistenziali, con coordinamento settori coinvolti.
- ° gestione dei processi produttivi "primo piatto" in loco.

Area Finanziaria Servizio Ragioneria – Incaricato dei seguenti processi:

- ° gestione diretta delle nuove procedure della "fatturazione elettronica" con gestione della Piattaforma informatica per la gestione dei debiti sul sito del MEF.
- ° gestione in piena autonomia delle procedure applicative informatiche.
- ° supporto della P.O. in relazione agli adempimenti contabili imposti dalla L. 118/2011 e s.m.i.

Area di interesse / Servizio	n. addetti
Area LL.PP./ Servizio Manutenzioni	1
Area Ed. Privata/ Servizio Ed. P.	1
Area Amministrativa	2
Area Finanziaria.	1

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

6. Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 0,00;

=====

7. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 850,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

ART. 10
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
EX ART. 70 QUINQUIES CO.2 CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 67 quinquies, comma 2 del C.C.N.L. 21/05/2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
4. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350.00/annui lordi il valore massimo dell'indennità, da riparametrare in rapporto alle funzioni effettive espletate e non cumulative, come sotto dettagliato.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui sopra vengano erogate annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

Area di intervento	N. DIPENDENTI	IMPORTO INDENNITÀ individuale
Area Amm.va – Ufficiali di Stato civile/anagrafe/elettorale		
Nomina Ufficiale di Stato civile	0	€ 150,00
Nomina Ufficiale di Stato civile + Anagrafe	2	€ 250,00
Nomina Ufficiale di Stato civile + Anagrafe + Elettorale	1	€ 350,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:
Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

8.Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 660,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

Art. 14

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO EX ART.56 QUINQUIES CCNL 2016/2018

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 56 quinquies del CCNL 2018, l'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità giornaliera è fissata in € 1,50 ed attiene a servizio esterno per attività di vigilanza prestato dal singolo dipendente durante il turno lavorativo.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - come registrato dal Comandante del Corpo nell'apposito registro.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
 - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a totale carico del Fondo risorse decentrate.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

9. Particolare compenso incentivante personale Unioni dei comuni (art. 68, c. 1 CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

10. Centri estivi asili nido (art 31 comma 5 CCNL 14/9/ 2000) € 0,00

=====

11. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 0,00

=====

12. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 0,00

=====

13. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 20.022,97

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

ART. 5 PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. Le parti concordano che una parte significativa della parte variabile del Fondo, almeno pari al **30%** venga destinata ad incentivare la produttività individuale – Scheda di valutazione **Allega "SCHEMA"**.
2. Conformemente a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione spetta ad una quota pari al **10%** del personale in servizio. L'incremento del premio spetta solo ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione minima pari a 95 punti.
3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018., approvata con deliberazione della G.C. n.87/2019 confermata per l'anno 2020 con deliberazione della GC n. 100/2020 e per l'anno 2021 con deliberazione della GC n. 73/2021.
4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

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. 68, 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.

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

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

14. Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b parte variabile (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 21.5.2018) € 4.850,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione di tali risorse:

ART. 5 PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. Le parti concordano che una parte significativa della parte variabile del Fondo, almeno pari al **30%** venga destinata ad incentivare la produttività individuale – Scheda di valutazione Allega "SCHEMA" .

2. Conformemente a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione spetta ad una quota pari al **10%** del personale in servizio. L'incremento del premio spetta solo ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione minima pari a 95 punti.

3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018., approvata con deliberazione della G.C. n.87/2019 confermata per l'anno 2020 con deliberazione della GC n. 100/2020 e per l'anno 2021 con deliberazione della GC n. 73/2021.

4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. a CCNL 21.5.2018

A) premi correlati alla performance organizzativa;

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

15. Premi collegati alla performance organizzativa per obiettivi finanziati da risorse art 67 c. 5 lett. b) di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale art. 56 quater CCNL 21.5.2018) € 0,00;

=====

16. Incentivi funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 16.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

ART. 11

COMPENSI EX ART. 68 CO.2 LETT. G CCNL 21/05/2018

..... Omissis.....

B) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- **incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);**
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- incentivi per maggiori accertamenti IMU – TARI (art. 1, comma 1091, L n. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003);
- compensi ISTAT.

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

17. Incentivi specifiche attività - AVVOCATURA (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

18. Incentivi specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 600,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

ART. 11
COMPENSI EX ART. 68 CO.2 LETT. G CCNL 21/05/2018

..... Omissis.....

B) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- incentivi per maggiori accertamenti IMU – TARI (art. 1, comma 1091, L n. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003);

- compensi ISTAT.

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

19. Incentivazione specifiche attività - ICI (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

20. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 3.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

ART. 11

COMPENSI EX ART. 68 CO.2 LETT. G CCNL 21/05/2018

..... Omissis.....

B) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- **incentivi per maggiori accertamenti IMU – TARI (art. 1, comma 1091, L n. 145/2018);**
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003);
- compensi ISTAT.

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i

termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attivita' connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non puo' superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

21. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

22. Incentivazione specifiche attività - Diritto soggiorno Unione Europea D.lgs 30/2007 (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

23. Incentivazione specifiche attività – (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) Legge Regionale specifica € 0,00

=====

24. Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per Sponsorizzazioni, convenzioni e servizi conto terzi (art. 67 comma 3 lett. a CCNL 21.5.2018) € 0,00

=====

25. Piani di razionalizzazione (Art. 67 comma 3 lett. b CCNL 21.5.2018ART. 16 C. 5 L. 111/2011 e s.m.i.) € 0,00

=====

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	43.292,43
Indennità di comparto art. 33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	13.860,67
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	2.056,12
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	59.209,22
Indennità condizioni di lavoro	1.091,00
Reperibilità	281,43
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.350,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	850,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	660,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	20.022,97
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018 parte variabile	4.850,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati da risorse art 67 c. 5 lett. b di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018	0,00
50% ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE DI CUI IL 50% DESTINATO ALLA PRODUTTIVITA' (escluso dal limite fondo 2010)	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni	0,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	30.105,40

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	16.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018 RIF Compensi per notifiche	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	600,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ICI	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - avvocatura	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - Diritto soggiorno Unione Europea D.lgs n. 30/2007	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 Legge Regionale specifica	0,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	19.600,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	
	108.914,62

Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

La presente Ipotesi di Contratto CCI TRIENNIO 2019-2021 – PARTE ECONOMICA ANNO 2021 determina l'abrogazione implicita delle norme dei precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dallo stesso.

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

- 1) CCDI relativo al TRIENNIO 2019-2021 sottoscritto in data 18.12.2019;
- 2) CCDI Appendice al CCDI TRIENNIO 2019-2021 relativo alla definizione criteri generali per l'assegnazione retribuzione di risultato alle P.O. (art. 15 CCNL 2016/2018).

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate sono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87/2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Questo Ente, con deliberazione della G.C. n. 87/2019 ad oggetto "**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019. APPROVAZIONE**" ha aggiornato del Sistema di Valutazione della performance individuale, in conformità alla normativa in materia succitata, secondo il seguente iter:

- Il Nucleo di valutazione elaborava il documento di sistema di valutazione conformemente alle disposizioni in materia;
- con nota prot. n. 7323/2019 del 28.05.2019 è stata data informazione preventiva alle OO. SS. in merito ai contenuti del presente atto (criteri generali), ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché delle disposizioni di cui ai CCNL vigenti per il personale del Comparto;
- con nota prot.n. 9268/2019 del 30.05.2019 le OO.SS. formulavano richiesta avvio confronto;
- con nota prot. n. 7572/2019 del 31.05.2019 la PP fissava l'incontro per il confronto;
- in data 12.06.2019 le parti si incontravano al tavolo di confronto (verbale n. 6/2019);
- le OO.SS. prot. n. 8638/2019 del 24.06.2019, con la quale, riservandosi la verifica a consuntivo dei risultati, accettavano il nuovo sistema di valutazione;

La suddetta metodologia di valutazione, stante il particolare periodo emergenziale, è stata confermata, previo accordi con le OO.SS e le RSU (verbale 2/2020 dell'11.09.2020) anche per l'anno 2020 con deliberazione della deliberazione della GC n. 100 del 13/10/2020

La suddetta metodologia di valutazione, stante il particolare periodo emergenziale, è stata confermata, previo accordi con le OO.SS e le RSU (verbale n.2/2021 del 29.06.2021) anche per l'anno 2021 con deliberazione della deliberazione della GC n. 73 del 7/07/2021.

L'organo di Valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. N. 150/09.

In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Per l’anno 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Il CCI Parte Economica 2021 definisce e stanza le risorse da destinare alle PEO 2021 che verranno effettuate sulla base dei criteri, di tipo selettivo, definiti nella presente Ipotesi di CCDI - art. 6.

Le Progressioni Economiche Orizzontali saranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance del Comune. La presente ipotesi di CCDI parte economica anno 2021 ha disciplinato i requisiti di accesso alla selezione, le modalità, i tempi e i criteri per l’effettuazione delle PEO, stanziando le risorse da destinare a tale finalità.

La decorrenza economica è fissata all’ 1.01.2021 per gli aventi diritto. In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l’anzianità di servizio.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l’anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l’attribuzione delle progressioni:

ART. 6

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le parti della trattativa, avendo raggiunto un accordo, concordano di procedere nell’ anno 2021 all’applicazione dell’istituto in oggetto.
2. In sede di contrattazione Fondo Trattamento Accessorio anno 2021 - Parte Economica vengono definiti:

A) DECORRENZA

- 1.01.2021

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- essere da almeno 24 mesi nella PE posseduta (parere ARAN CFL n.100 e n. 121)
- aver maturato presso il comune di Buttigliera Alta 12 mesi di servizio rispetto all’anno di valutazione (tale da garantire almeno una annualità di valutazione presso l’Ente)

C) CAUSE OSTATIVE

- sanzioni disciplinari superiori alla censura
- procedimenti penali conclusi con transazioni superiori alla multa

D) AVENTI DIRITTO

- per ciascuna annualità: 50% del personale in possesso dei requisiti (lett. B) .

E) CRITERI DI VALUTAZIONE – ELEMENTI PER LA DEFINIZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

- 55% valutazione conseguita nell’ultimo triennio (MEDIA)
- 35% anzianità nella PE posseduta (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità)
- 10% anzianità di servizio presso la PA – stesso comparto (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità). In caso di parità prevale il dipendente con valutazione (media triennio) più elevata.

F) IL BUDGETS DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- importo per garantire la progressione del 50% degli aventi diritto per un importo massimo presunto di € 8.000,00.

Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il sistema di valutazione delle Performance individuali ed il sistema degli incentivi, come strutturati, rappresentano validi strumenti utilizzabili dall'Amministrazione e dai Responsabili di Area al fine di incentivare specifici obiettivi di miglioramento dei servizi resi e per promuovere la pratica di specifici comportamenti positivi da assumere nell'espletamento della propria attività.

I criteri di erogazione dei premi legati alla produttività, disciplinati dalla presente Ipotesi di Accordo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione.

Nello specifico, è previsto che lo stanziamento dell'intero importo destinabile alla produttività venga erogato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività – Performance Individuale.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. N.1/2021 - n. 57/2021 la G.C. ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2021. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 1/2021 del 25.05.2021.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla GIUNTA.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La GIUNTA in particolare:

- con Delibera n. N.44/2021 del 12.05.2021 ad oggetto "CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CCI anno 2021. Linee di indirizzo ai sensi del CCNL 21.05.218" ha fornito indirizzi operativi alla delegazione di PP;
- con Delibera n. N.83/2021 del 23.07.2021 ad oggetto " Fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti anno 2020 ed anno 2021. Conferma indirizzi e presa atto rettifica importi" " sono stati confermati gli indirizzi a seguito di rettifica importo Fondi anni 2020 e 2021.

Con i succitati provvedimenti, la G.C. ha stabilito di **incrementare le risorse variabili** di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018, in base alla normativa vigente:

A) degli importi non soggetti al limite del 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 mediante:

- iscrizione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. C CCNL 21.5.2018, delle somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT/SGATE/INC.TECNICI - **€ 19.600,00;**

- risparmi ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. D CCNL 21.5.2018 derivanti dal Fondo lavoro straordinario anno 2020 – Certificazione Revisore Unico dei Conti prot. n. 5976/2021 - **€ 1.329,34**;
- risparmi ex art. 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178, spesa per ticket restaurant non erogati causa emergenza Covid-19, – Certificazione Revisore Unico dei Conti prot. n. 5976/2021 - **€ 81,09**;
- risparmi, ai sensi dell'art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018, derivanti dai risparmi del Fondo risorse decentrate dell'anno precedente derivanti da somme non distribuite nell'anno 2020 - **€ 1.007,05**;
- importo di parte stabile Fondo anno 2020 ex D.L. n. 34/2019 somma spettante e non distribuita nell'anno 2020 - **€ 4.530,96**.

B) degli importi soggetti al limite del 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 mediante:

- ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. D CCNL 21.5.2018, iscrizione, delle somme una tantum frazione di RIA – **€ 111,76**;

- ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016, (Importo M.S. 1997 € 605.220,00) finalizzata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato - **€ 5.303,18** che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

Si riporta la parte di interesse della deliberazione della GC n.44/2021:

“Iscrizione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. H CCNL 21.5.2018, della somma di € 5.303,18 corrispondente all'0,83% MS 1997”;

- ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018 - **€ 4.850,00**. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato.

Si riporta la parte di interesse della deliberazione della GC n.44/2021:

“iscrizione, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. B CCNL 21.5.2018, della somma di € 4.850,00 per finanziare obiettivi del PdP:

- *Obj 1 Area Vigilanza* – PROGETTO “CONTROLLI STRADALI”. Importo destinato **€ 2.700,00**;
- *Obj 2 Area LL. PP.* – PROGETTO “DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO”. Importo destinato **€ 1.000,00**;
- *Obj 3 Area Amministrativa* – PROGETTO “UFFICIO CULTURA / SEGRETERIA: GESTIONE CENTRALIZZATA ELABORAZIONI GRAFICHE E/O STAMPE/MANIFESTI RELATIVI ALL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE”. Importo destinato **€ 1.150,00**.

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 67 c.7 e art.15 c.7 CCNL 2018 è stata autorizzata all'iscrizione fra le risorse variabili la quota di incremento del Fondo trattamento accessorio per riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO rispetto al tetto complessivo del salario accessorio art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 - € 2.250,00;

L'Ente si impegna a modificare gli importi in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità applicative di tale integrazione.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

La G.C. con il succitato provvedimento deliberazione n. 83/2021 ha disposto che a seguito di verifica incremento ex art. 33 comma 2 D.L. n. 34/2019 e previo accertamento spazio di spesa complessivo per garantire l'invarianza dei Fondi, il riparto dell'importo ottenuto fra il Fondo P.O. ed il Fondo per la contrattazione integrativa dipendenti, dovrà avvenire secondo i seguenti criteri:

- 50% su incidenza Fondo dipendenti/P.O.
- 50% su incidenza n. personale destinatario del Fondo.

Viene ripreso il testo della deliberazione della G.C. 83/2021:

..... Omissis

- la rettifica della quota pro capite comporta una variazione di valore della stessa da € 5.641,66 ad € 5.739,31;
- l'adeguamento, ex art. 33 del DL n. 34/2019, del Fondo trattamento accessorio dipendenti anno 2021, in attuazione degli indirizzi politici già forniti e confermati nei sopra indicati provvedimenti, risulta rettificato da € 1.025,36 in € 3.649,22, importo da rendere disponibile sui Fondi anno 2021, e previa verifica a consuntivo, suddiviso tra il Fondo dipendenti e Fondo PO secondo i criteri indicati nella deliberazione della GC n. 44/2021 (50% dell'importo destinato ai Fondi su calcolo incidenza Fondi/Totale Fondi e 50% dell'importo destinato ai Fondi calcolata sul personale dei Fondi).

Relazione tecnico-finanziaria

PREMESSA

La presente relazione tecnico - finanziaria viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze; unitamente alla Relazione illustrativa, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sezione.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è stata effettuata sulla base degli indirizzi ricevuti dagli organi di vertice politico amministrativo, tenuto conto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 (di seguito CCNL 16-18) che è intervenuto in materia di determinazione e utilizzo del salario accessorio e, in particolare, del Fondo risorse decentrate, introducendo nuove disposizioni che sostituiscono integralmente la disciplina previgente come espressamente indicato dall'art. 71: *“1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni”*.

Negli articoli 67 “Fondo risorse decentrate: costituzione” e 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” si trovano gli elementi fondamentali per definire rispettivamente la quantificazione delle risorse decentrate e il loro utilizzo.

La Dichiarazione congiunta n. 5 precisa infine che “in relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”.

Inoltre, il fondo 2020, per espressa previsione contrattuale, è stato costituito nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 CCNL 16-18 e delle norme vigenti in materia di contenimento della spesa, tenuto conto di quanto espresso dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e del principio di diritto enunciato dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 19/2018 e dell'art. 11 comma 1 D.L. 135/2018.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

- deliberazione della G.C. n. 44/2021 ad oggetto "CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CCI ANNO 2021 – LINEE DI INDIRIZZI AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018";
- determinazione del Responsabile del servizio n. 178/2021 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE – ANNO 2021 (ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018" e relativo parere del revisore Unico dei Conti prot. 5863/2021;
- determinazione del Responsabile del servizio n. 228/2021 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO COMPLESSIVO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 (ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018" e relativo parere del Revisore Unico dei Conti prot. 7544/2021;
- deliberazione della GC n. 83/2021 ad oggetto "FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEI DIPENDENTI ANNO 2020 ED ANNO 2021. CONFERMA INDIRIZZI E PRESA ATTO RETTIFICA IMPORTI", con si sono conformati gli indirizzi forniti nel succitato provvedimento e preso atto della rettifica importi Fondi anno 2020 e 2021 causa errata determinazione della quota pro-capite derivante da un dato del conto annuale 2018 non rettificato con i nuovi dati indicati nella Determinazione del responsabile del servizio n.444/2019;
- determinazione del Responsabile del servizio n. 273/2021 ad oggetto "DETERMINAZIONE N. 191/21. RETTIFICA IMPORTI E RICOSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020" e relativo parere espresso dal revisore Unico dei Conti con nota prot. n. 8940/2021;
- determinazione del Responsabile del servizio n. 274/2021 ad oggetto "DETERMINAZIONE N. 228/2021 AD OGGETTO COSTITUZIONE FONDO COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 EX ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018 . RICOSTITUZIONE FONDO ANNO 2021 PER RETTIFICA IMPORTI ED IMPEGNO MAGGIOR SPED TERMINAZIONE N. 191/21.RETTIFICA IMPORTI E RICOSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020" e relativo parere espresso dal revisore Unico dei Conti con nota prot. n. 8941/2021.- Delibera n. N.44/2021 del 12.05.2021 di indirizzo della G.C. alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2021;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2021 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	62.449,63
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.601,47
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	0,00

Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	0,00
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018	0,00
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	2.412,94
Totale incrementi stabili (a)	4.014,41
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	66.464,04
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.016,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.371,20
Art. 11 c. 1 lett. b) D.L. 135/2018 – Incremento trattamento accessorio	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 – Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitato	0,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.387,20
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	69.851,24

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018- – sponsorizzazioni	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - – Compensi per Notifiche	0,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	5.303,18
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.850,00
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco	0,00

Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito	0,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	111,76
Art. 67 c.7 e Art.15 c.7 CCNL 2018 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di PO e di risultato	2.250,00
Totale voci variabili sottoposte al limite	12.514,94
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018- - Economie da piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Avvocatura	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Somme finanziate da fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	16.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	3.000,00
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	600,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - – sponsorizzazioni (per convenzioni successive al 2016)	0,00
ALTRE RISORSE	4.530,96
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.007,05
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.329,34
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00
Art. 1 c. 870 L. 178/2020 Legge di bilancio 2021 - Quota eventuali risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020 e fondo straordinario personale civile	81,09
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	26.548,44
TOTALE RISORSE VARIABILI	39.063,38

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE	
Decurtazione ATA	0,00

Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	0,00
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	0,00
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	0,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010	0,00
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo DECURTAZIONE CONSOLIDATA	€ 4.567,22
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	==
Decurtazione Fondo ANNO 2019 per rispetto limite 2016 – DECURTAZIONE ANNUALE	488,94
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 4.567,22

Si precisa che le **decurtazioni CONSOLIDATE** effettuate risultano essere le seguenti:

- nel quadriennio 2011-2014, ai sensi e per gli effetti del D.L. n. 16/2014 convertito con Legge n. 68/2014, ammontano ad **€ 4.369,46** (di cui: - € 810,00 alla voce art. 15 comma 1 lett. K Fondo ICI - € 1.959,46 alla voce art. 15 comma 2 - € 1.600,00 alla voce art. 15 comma 5) - Determinazione del Responsabile n. 428/2014;
- nell'anno 2016 l'ulteriore decurtazione per cessazione ammonta ad **€ 197,76** -Determinazione del Responsabile n. 181/2017.

Le succitate decurtazione, per un totale di € 4.567,22 risultano permanenti.

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017,

l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a **€ 75.578,88** (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2021 al netto delle decurtazioni è pari ad **€ 78.978,98**.

Pertanto si attesta che il fondo 2021 risulta non superiore al fondo anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	69.851,24
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	69.851,24
TOTALE Risorse variabili (C)	39.063,38
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	39.063,38
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	108.914,62

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 13.860,67**.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

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

Per l'anno 2021 con le seguenti determinazioni di costituzione del Fondo:

- determinazione del Responsabile del servizio n. 178/2021 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE – ANNO 2021 (ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018" e relativo parere del revisore Unico dei Conti prot. 5863/2021;

- determinazione del Responsabile del servizio n.228/2021 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO COMPLESSIVO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 (ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018" e relativo parere del Revisore Unico dei Conti prot. 7544/2021;

sono state rese indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2021
Progressioni economiche STORICHE	35.542,43
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	13.860,67
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	2.056,12
Totale utilizzo risorse stabili	51.459,22
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	51.459,22

IMPORTO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE: **€ 35.542,43**

IMPORTO PER INDENNITA' DI COMPARTO: **€ 13.860,67.**

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2021
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.750,00
Turno	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.091,00
Reperibilità	281,43
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.350,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	850,00
Particolare compenso incentivante personale Unioni dei comuni (art. 13 c. 5 CCNL 22.1.2004)	0,00
Centri estivi asili nido (art 31 c. 5CCNL 14 .9.2000 Code)	0,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	20.022,97
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	4.850,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi collegati a risorse art 67 c. 5 lett. b di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	660,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011	0,00

Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per SPONSORIZZAZIONI Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE <i>RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50</i>	16.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 <i>RIF – ISTAT</i>	600,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 <i>RIF - ICI</i>	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 <i>RIF – avvocatura</i>	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - Diritto soggiorno Unione Europea D.lgs 30/2007	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 Legge Regionale specifica	0,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	57.455,40

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	51.459,22	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	57.455,40	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	108.914,62	

TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	
--	------	--

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b) e c) ammontano ad un totale di **€ 13.860,67**.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a **€ 59.209,22** sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **€ 69.851,24**.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs. n. 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance:

- il sistema prevede 2 livelli di performance individuale;
- per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione;
- il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 50% e 59%; corrisponde a valutazioni inferiore alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. Il livello di performance B rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori uguali al 60%

e fino a 94,99%. Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%;

- il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza;
- una valutazione inferiore al 50% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità:

A) DECORRENZA: 1.01.2021

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- essere da almeno 24 mesi nella PE posseduta (parere ARAN CFL n.100 e n. 121)
- aver maturato presso il comune di Buttigliera Alta 12 mesi di servizio rispetto all'anno di valutazione (tale da garantire almeno una annualità di valutazione presso l'Ente)

C) CAUSE OSTATIVE

- sanzioni disciplinari superiori alla censura
- procedimenti penali conclusi con transazioni superiori alla multa

D) AVENTI DIRITTO

- per ciascuna annualità: 50% del personale in possesso dei requisiti (lett. B).

E) CRITERI DI VALUTAZIONE – ELEMENTI PER LA DEFINIZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

- 55% valutazione conseguita nell'ultimo triennio (MEDIA)
- 35% anzianità nella PE posseduta (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità)
- 10% anzianità di servizio presso la PA – stesso comparto (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità). In caso di parità prevale il dipendente con valutazione (media triennio) più elevata.

F) IL BUDGETS DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- importo per garantire la progressione del 50% degli aventi diritto per un importo massimo presunto di € 8.000,00.

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

In dettaglio:

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	62.449,63
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.601,47
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite	125
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	0,00
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	0,00
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018	0,00

Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	2.412,94
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.016,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.371,20
Art. 11 c.1 lett. b) D.L.135/2018	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 – Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitato	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	66.464,04
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	69.851,24
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Compensi per Notifiche	0,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	5.303,18
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.850,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	111,76
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco	0,00
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito	0,00
Art. 67 c.7 e Art.15 c.7 CCNL 2018 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di PO e di risultato	2.250,00
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 (Piani di razionalizzazione)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	16.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	3.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Somme finanziate da fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	600,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00
Altre risorse	4.530,96
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.007,05

Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.329,34
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00
Art. 1 c. 870 L. 178/2020 Legge di bilancio 2021 - Quota eventuali risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020 e fondo straordinario personale civile	81,09
Totale risorse variabili	39.063,38
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00
Totale decurtazioni del fondo	0,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	69.851,24
Risorse variabili	39.063,38
Altre decurtazioni	0,00
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	108.914,62

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021
Progressioni economiche STORICHE	35.542,43
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	13.860,67
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	2.056,12
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	51.459,22
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.750,00
Indennità di turno	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.091,00
Reperibilità	281,43
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.350,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	850,00
Indennità particolare compenso incentivante (personale Unioni dei comuni)	0,00
Indennità centri estivi asili nido art 31 comma 5 CCNL 14 - 9- 2000 code	0,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00

Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	20.022,97
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	4.850,00
Premi collegati alla performance organizzativa -Obiettivi finanziati da risorse art 67 c. 5 lett. b) per potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 QUATER CCNL 2018	0,00
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	660,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	16.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI	3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	600,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ICI	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - avvocatura	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - Diritto soggiorno Unione Europea D.lgs 30/2007	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 Legge Regionale specifica	0,00
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	0,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	57.455,40
Risorse ancora da contrattare	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	51.459,22
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	57.455,40
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	108.914,62

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2021;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2021 come segue:
- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al bilancio 2021 gestione competenza:
 - cap. 10804 trattamento accessorio ed indennità
 - cap. 10806 oneri
 - cap. 11587 irap
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono.

Si attesta che la spesa del personale, media del triennio 2011-2013 era pari ad € 979.619,12.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2021 è pari ad € 896.219,01.

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2021, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a **€ 76.946,95** (oltre € 4.530,00 integraz. DL n.34/2019 inserito nel Fondo 2021) mentre per l'anno 2021 è pari ad **€ 78.978,98** (€ 76.566,04 + € 2.412,94 integraz. DL n.34/2019).

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio,

a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2021 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 26,87 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 26,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 2.412,94 (valore complessivo a garanzia quota-pro-capite € 3.649,22, importo ripartito in € 2.412,94 Fondo dipendenti ed € 1.236,28 Fondo PO);

ADEGUAMENTO LIMITE ART. 23 CO.2 D.Lgs. n. 75/2017 - ART.33 CO.2 D.L.n. 34/2019		
TETTO FONDO ANNO 2016 PRIMA DELL'ADEGUAMENTO (F. Dip. + Fondo PO + Fondo Straordinario)	€ 154.843,34	
INCREMENTO TETTO FONDO 2016 ex art. 33 CO.2 D.L.n. 34/2019 (calco- lato sul Totale Fondo Dipendenti e Fondo PO) +	€ 4.993,20	
NUOVO LIMITE FONDO 2016 ADE- GUATO/INCREMENTO ex art. 33 CO.2 D.L.n. 34/2019	€ 159.836,54	
IMPORTO COMPLESSIVO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2021 (Fondo Dip.+ Fondo PO + Fondo Strao.)	€ 155.993,44	Di cui € 150.566,04 Fondo Dipendenti e Fondo PO + € 5.427,40 Fondo Straordinario
IMPORTO FONDO ANNO 2021 INCRE- MENTATO EX ART.33 CO.2 D.L. N.34/2019 (Fondo Dipendenti+ Fondo P.O. + Quota a garanzia inva- rianza)	€ 154.215,26	
IMPORTO INCREMENTO EFFETTIVO FONDO ANNO 2021 PER GARANTIRE QUOTA PRO-CAPITE	€ 3.649,22	Quota incremento Fondo 2021 per garantire inva- rianza quota pro-capite 2018
VERIFICA: FONDO 2021 INCREMEN- TATO / 26,87 = QUOTA DA GARAN- TIRE	€ 5.739,31	
IMPORTO COMPLESSIVO FONDO ANNO 2021 INCREMENTATO EX ART.33 CO.2 D.L. N.34/2019 (Fondo Dip + Fondo P.O. + quota a garanzia invarianza + Fondo straordinario) e verifica rispetto limite Fondo 2016 adeguato € 159.836,54	€ 159.642,66	

50% INCIDENZA FONDI	50% N. DIPENDENTI
---------------------------	----------------------

IMPORTO INCREMENTO FONDI ANNO 2021 PER GARANTIRE L'INVARIANZA	€ 3.649,22
--	------------

DIP	927,85 €	€ 1.485,08
PO	896,76 €	€ 339,53

- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del DL. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO;

	ANNO 2016	ANNO 2021
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	73.165,94	78.978,98
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019	76.250,00	76.736,28
Fondo Straordinario 2016	5.427,40	5.427,40
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	0,00	0,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019-aumento virtuale limite 2016	4.993,20	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019	159.836,54	161.142,66

Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)		1.500,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

- dal prospetto relativo alla spesa, a consuntivo, le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci variabili e delle risorse esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2021, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2021. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2021, approvato con deliberazione consiliare n. n.70/2020 del 16.12.2020 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo – costituito al netto degli oneri riflessi - è impegnato come segue negli indicati provvedimenti:

- Determinazione n. 228/2021
 - cap. 10804 imp. n. 509/2021
 - cap. 10806 imp. n. 510/2021
 - cap. 11587 imp. n. 511/2021
- Determinazione n. 274/2021
 - cap. 10804 imp. n. 545/2021
 - cap. 10806 imp. n. 546/2021
 - cap. 11587 imp. n. 547/2021

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di **€ 5.427,40**.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche contabili/amministrative e giuridiche necessarie, si attesta che la costituzione del fondo anno 2021 comporta costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia, D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 s.m.i. e dal D.Lgs. 75/2017. Per la certificazione di cui agli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. a conclusione del processo di controllo di competenza, volto a verificare che gli oneri derivanti dalla costituzione del Fondo delle risorse Decentrate e del fondo delle Posizioni Organizzative per l'anno 2021 e dall'applicazione della CCI per l'anno 2021 siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, dalle leggi in materia e dal bilancio, si trasmette: Ipotesi di CCI parte economica 2021 sottoscritta il 19.09.2021 e relativi allegati parte integrante e sostanziale.

La presente Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, redatta in base agli schemi approvati con Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012 aggiornata con gli schemi pubblicati, opportunamente modificati coerentemente con il nuovo CCNL 21/05/2018 ed i vincoli normativi.

Buttiglieria Alta, 27.10.2021

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARI
Rag. Romeo TRAPANESE

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA
Dott.ssa Gabriella CRISTIANO

Documento sottoscritto mediante firma digitale conforme all'art. 20 comma 1bis D.Lgs. n. 82/2005

