

Comune di Varallo Pombia
Relazione tecnico-illustrativa
Anno 2022

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	26/10/2022 - preintesa
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): DOTT. REGIS MILANO MICHELE – Segretario Comunale – Presidente Geom. Carlo Minello – Responsabile Area Tecnico-Ambientale – Componente Sig.ra Cristina Fumagalli – Responsabile Area Demografica, Asilo Nido ed elettorale – Componente Dott.ssa Debora Morchio – Responsabile Area Finanziaria – Componente (Assente giustificata). Dott. Paolo Martini – Responsabile Area Vigilanza – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Signor Parini Giuseppe Geom. Cuscusa Franca Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIG. PITZALIS EMANUELE SIND. UIL FPL SIG. DE GRANDIS STEFANO
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Varallo Pombia</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e adempimenti successivi alla contrattazione	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.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 12.11.2022 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Consiglio Comunale n. 41 del 28.04.2022
		E' stato confermato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera di G.C. n. 42 del 28.04.2022 e l'Amministrazione ha provveduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
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)*

a) 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 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 44 del 09.11.2022, il Responsabile Servizio Personale 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 € 56.472,79, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

N.B. Il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa in data 27.11.2019, resta vigente anche per l'anno corrente, nelle more della sottoscrizione del CCNL del comparto FUNZIONI LOCALI per il triennio 2019-2021.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022, 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) € 4.571,78 per il 50% dei dipendenti aventi diritto di cui al richiamato CCDI normativo 2019-2021

Viene ripreso il testo del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

Art. 12 - Progressione economica all'interno della categoria

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 e soprattutto di quanto previsto nel Sistema di Valutazione delle Performance.

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 requisito di ammissione all'istituto della PEO consiste nell'aver ottenuto la sufficienza nelle risultanze della valutazione del triennio precedente all'attivazione dell'istituto stesso;
10. la graduatoria verrà calcolata in relazione all'esperienza maturata; per esperienza maturata si intende il tempo trascorso all'interno della posizione economica in godimento, attribuendo 1 punto per ogni anno.

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) € 2.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 700,00

Viene ripreso il testo del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di tale indennità:

Art. 36 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'ente corrisponde 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.

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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 21/05/2018.

5. Ai fini del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro (lett. A e B del presente articolo) le parti concordano, per l'anno 2019, di riconoscere un valore pari ad € 1,44.

In caso di attività implicante unicamente il maneggio valori, l'indennità verrà erogata solo se vengono gestiti importi annui superiori ad € 10.000,00. Le parti concordano che, per l'anno 2019, l'importo stabilito è pari ad € 1,00.

L'erogazione dell'indennità avverrà, in ogni caso, previa rendicontazione da parte del Responsabile di Settore interessato delle giornate in cui si è svolta la suddetta attività.

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) implicanti 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) € 500,00

Viene ripreso il testo del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di tale indennità:

Art. 16 - Reperibilità

1. Per i servizi di pronto intervento individuati dall' Ente viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Tale istituto potrà essere modificato annualmente in base alle esigenze dell'ente. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. 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. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche tra coloro che si propongono in modo volontario. 4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 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.

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 del compenso di cui ai commi 1 e 3.

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

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) € 12.000,00

I criteri per l'attribuzione di dette indennità sono stati definiti dall'art. 38 del CCDI 2019-2021 al quale si rimanda, prendendo anche in considerazione la nomina di P.O. dell'Istruttore Direttivo Polizia Locale dal mese di maggio, e l'inserimento pro-quota da tale data di un altro dipendente di cat. C, rimodulando gli importi spettanti applicando la metodologia di attribuzione elaborata dall'OIV, che considera le seguenti caratteristiche:

- Professionalità,
- Complessità direzionali organizzative;
- Responsabilità;
- Strategicità;

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. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 300,00

I criteri per l'attribuzione di dette indennità sono stati definiti dall'art. 38 del CCDI 2019-2021 al quale si rimanda.

Viene ripreso il testo del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di tali indennità:

Art. 38 - Indennità per specifiche responsabilità

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. 9 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

L'indennità per specifiche responsabilità è commisurata in dodicesimi, al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, compreso i periodi di congedo per maternità e paternità. Tale particolare tutela non si estende ai periodi di congedo parentale ivi compreso il primo mese di fruizione.

2. Un'indennità non superiore a € 350,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 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.

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.

7. Indennità di servizio esterno (Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018 e art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 950,00;

Viene ripreso il testo del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di tali indennità:

Art. 30 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da stabilire annualmente in sede di contrattazione
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 del CCNL 16 - 18;
 - 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 condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 (disagio, rischio e maneggio valori).
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.
6. Le parti concordano che l'importo giornaliero di indennità di servizio esterno, per l'anno 2019, corrisponde ad € 1,00 a fronte di prestazione lavorativa "esterna" per almeno il 50% dell'orario di servizio giornaliero.

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.

8. Centri estivi asili nido (art. 68, c. 1 CCNL 21.5.2018 e art 31 comma 5 CCNL 14/9/ 2000) € 500,00

Risorse finalizzate al progetto **Centri estivi asili nido** ex art 31 c. 5 CCNL 14 .9.2000

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art 31 comma 5 CCNL 14 -9- 2000

5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL.

9. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 2.600,00

Le risorse destinate a tali premi sono rivolte:

- al progetto neve stagione invernale 2022/2023, ricompreso nei criteri individuati all'art. 35 del CCDI 2019-2021 sotto riportato;
- al progetto di sostituzione autista scuolabus in caso di necessità durante l'anno.

Art. 35 - Performance organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance di ciascun anno, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Varallo Pombia.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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, nonché 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.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

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.

10. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 21.287,94

Viene ripreso il testo del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di tali premi:

Art. 33 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma. Le parti prendono atto che in costituzione del Fondo non vi sia parte variabile.

Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, personale in maternità e personale part-time.

Art. 34 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari ad una unità del personale in servizio.

3. Per l'anno 2019 la maggiorazione può essere assegnata a condizione che il dipendente abbia ottenuto una valutazione pari al 100%.

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 conseguono 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.

11. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 15.000,00

Tale istituto è contemplato all'art. 37 del CCDI 2019/2021 in applicazione del D.Lgs. 75/2017

Art. 37 - Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, come previsto da specifiche disposizioni normative di volta in volta vigenti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare specifiche prestazioni.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge suddette.

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.

12. Incentivazione specifiche attività - AVVOCATURA (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 2.000,00

Tale istituto è contemplato all'art. 37 del CCDI 2019/2021 in applicazione del D.Lgs. 75/2017 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. 27 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.

13. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 5.000,00

Tale istituto è contemplato all'art. 37 del CCDI 2019/2021 in applicazione del D.Lgs. 75/2017

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).*

14. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 68 c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 6.000,00

Tale istituto è contemplato all'art. 37 del CCDI 2019/2021 in applicazione del D.Lgs. 75/2017

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.

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, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività 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 può 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.

b) 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	48.474,19
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	10.648,94
Indennità educatori asilo nido	1.921,44
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	61.044,57
Indennità di turno	2.000,00
Indennità condizioni di lavoro	700,00
Reperibilità	500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	12.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	300,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	950,00
Centri estivi asili nido art 31 comma 5 CCNL 14 -9- 2000	500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.600,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	21.287,94
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	40.837,94
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	6.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	5.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - avvocatura	2.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	28.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	129.882,51

c) 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;

Non risultano attualmente in vigore CCDI precedenti a quello approvato per il triennio 2019-2021.

d) 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;

L'attuale metodologia di valutazione, allegata alla presente relazione, è stata approvata con deliberazione di G.C. 62 del 23/5/2018 ed è coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

e) 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 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali per il 50% dei dipendenti aventi diritto di cui al richiamato Art. 12 - Progressione economica all'interno della categoria del CCDI normativo 2019-2021.

f) 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.

Con la Delibera n. 41 del 28.04.2022 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. 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.

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 Consiglio Comunale.

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 Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I-La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 111 del 19.10.2022 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022
- Determina n. 44 del 9.11.2022 del Responsabile Servizio Personale di costituzione del Fondo 2022;

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 2022 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)	105.846,51
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.041,95
Totale incrementi stabili (a)	1.041,95
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	106.888,46
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.017,10
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.163,20
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	4.180,30
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	111.068,76

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. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	6,80
Totale voci variabili sottoposte al limite	6,80
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Avvocatura	2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	15.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	6.000,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.176,02
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	29.176,02
TOTALE RISORSE VARIABILI	29.182,82

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	2.147,32
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	2.494,82
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	4.485,26
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	1.241,67
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	10.369,07

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	10.369,07
----------------------------	------------------

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).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a € 2.494,82.

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 procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite 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.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 4.485,26

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 98.673,51 (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 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 96.526,19.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo 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).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	111.068,76
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	10.369,07
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	100.699,69
TOTALE Risorse variabili (C)	29.182,82
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	29.182,82
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	129.882,51

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 € 10.648,94 .

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 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 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 44 del 9.11.2022 il Responsabile Servizio Personale ha reso indisponibile 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	2022
Progressioni economiche STORICHE	43.902,41
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.648,94
Indennità educatori asilo nido	1.921,44
Totale utilizzo risorse stabili	56.472,79
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	56.472,79

Sezionell - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	4.571,78
Turno	2.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	700,00
Reperibilità	500,00

Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	12.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00
Centri estivi asili nido (art 31 c. 5CCNL 14 .9.2000 Code)	500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.600,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	21.287,94
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	950,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	6.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	5.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – <i>avvocatura</i>	2.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	73.409,72

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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)	56.472,79	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	73.409,72	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	129.882,51	
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 alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 10.648,94.

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 € 61.044,57 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 100.699,69.

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 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.

Riguardo alla modalità di attribuzione degli incentivi di produttività si rimanda all'allegata metodologia vigente.

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

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 le modalità di cui all' Art. 12 - Progressione economica all'interno della categoria del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 siglato per la parte Normativa con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni.

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	105.846,51	105.846,51	0,00
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.041,95	1.041,95	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.017,10	2.017,10	0,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.163,20	2.163,20	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	106.888,46	106.888,46	0,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza	111.068,76	111.068,76	0,00
Risorse variabili			
Risorse variabili sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	6,8	0	6,8
Poste variabili non sottoposte al limite			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	5.000,00	13.057,00	-8.057,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA	2.000,00	1.200,00	800,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	15.000,00	15.500,00	-500,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	6.000,00	6.000,00	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.176,02	3.038,18	-1.862,16
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili	29.182,82	38.795,18	-9.612,36
Decurtazioni del Fondo			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	2.494,82	2.494,82	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	4.485,26	4.485,26	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.241,67	1.234,87	6,80
Altre decurtazioni del fondo	2.147,32		2.147,32
Totale decurtazioni del fondo	10.369,07	8.214,95	2.154,12

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	111.068,76	111.068,76	0,00
Risorse variabili	29.182,82	38.795,18	-9.612,36
Altre decurtazioni	10.369,07	8.214,95	2.154,12
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	129.882,51	141.648,99	-11.766,48

Tabella 2			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B
Progressioni economiche STORICHE	43.902,41	41.967,90	1.934,51
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	10.648,94	11.327,41	-678,47
Indennità educatori asilo nido	1.921,44	1.921,44	0,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	56.472,79	55.216,75	1.256,04
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	4.571,78	7.889,59	-3.317,81
Indennità di turno	2.000,00	1.500,00	500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	700,00	1.700,00	-1.000,00
Reperibilità	500,00	1.100,00	-600,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	12.000,00	12.000,00	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00	300,00	0,00
Indennità centri estivi asili nido art 31 comma 5 CCNL 14 -9-2000 code	500,00	500,00	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.600,00	2.750,00	-150,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	21.287,94	22.535,65	-1.247,71
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	950,00	400,00	550,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - FUNZIONI TECNICHE	15.000,00	15.500,00	-500,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI	6.000,00	6.000,00	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Rif. ISTAT	5.000,00	13.057,00	-8.057,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - RIF - avvocatura	2.000,00	1.200,00	800,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	73.409,72	86.432,24	-13.022,52

(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	56.472,79	55.216,75	1.256,04
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	73.409,72	86.432,24	-13.022,52
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	129.882,51	141.648,99	-11.766,48

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

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

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 è pari ad € 986.014,59 più gli arretrati del rinnovo contrattuale, in via di quantificazione

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 2022;
- 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 2022 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 all'intervento 780/4/1 cod. 01.11.1 del bilancio 2022 gestione competenza.
 - 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 per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 1.095.978,49.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 è pari ad € 986.014,59 più gli arretrati del rinnovo contrattuale, in via di quantificazione

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 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 2022, 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 € 98.673,51 mentre per l'anno 2022 è pari ad € 96.526,19.

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 procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite 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 2022 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 21,43 è inferiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 24,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.

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;

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 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	98.673,51	96.526,19
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	44.250,00	48.439,32
Fondo Straordinario 2016	6.923,64	6.923,64
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	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		
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	149.847,15	151.889,15
Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)		2.042,00
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 determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci 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 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 49 del 15.11.2022 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 è stanziato al capitolo 780/4/1 del bilancio di previsione 2022 e sarà impegnato con apposita determinazione successivamente alla firma definitiva del CCDI 2019/2021 — parte economica 2022.

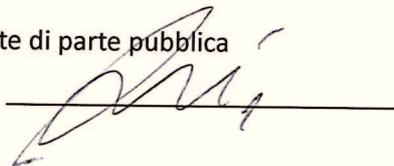
Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 6.923,64.

Si specifica che il fondo ed il relativo capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi e che sussiste la capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP).

- Nell'ente sono presenti n. 22 dipendenti a tempo indeterminato. Una media pro-capite di risorse è pari ad € 5.903,75 come determinato in sede di verifica dell'applicazione dell'art. 33 del DL 34/2019.
- Si attesta la copertura di tutti costi diretti e l'inesistenza di costi indiretti e, dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

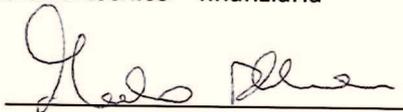
Dott. Michele Regis Milano



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Servizio finanziario

Dott.ssa Debora Morchio



II RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE

Dott. Michele Regis Milano

