

# Comune di Givoletto

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	20/12/2021
<b>Periodo temporale di validità</b>	1 GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dott.ssa Scatigna Elisabetta – Presidente</p> <p>Dott.ssa Gambaiani Marinella - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b></p> <p>SIND. <b>CISL FP</b></p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b></p> <p>SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>/</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> signor Ernesto Colonna</p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b> signor Renato Bua</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Givoletto</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p>Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (<b>da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL</b>)</p>

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 31 del 12.5.2021</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della GIUNTA comunale n. 25 del 31/03/2021 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D. lgs 33/2013</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. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## ***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 2021 già con la determina di costituzione del Fondo n.218 del 25.11.2021, il Responsabile del 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 € 16.861,54, 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) € 2.254,00

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 come integrato nel 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni.

**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 e 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 condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 450,00

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità.

**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.*

3. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett. f. CCNL 01/04/99) € 2.100,00

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità.

**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.*

4. 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

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità.

**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.

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett. b. CCNL 22.5.2018) € 5.629,43

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale.

*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 dettopremio 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.*

6. 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) € 6.095,00

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione di tali risorse.

*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.

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>15.514,31</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.601,23
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	
Indennità condizioni di lavoro	450,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinque c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.100,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinque c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	300,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.629,43
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018 parte variabile	6.095,00
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	
	<b>33.689,97</b>

**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;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2019.

**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;**

**Caso A)** E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2011 la Giunta Comunale ha approvato con delibera n.87 del 21/07/2011 una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

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. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2019 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**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 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Si rimanda al testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni.

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

**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.**

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. 31 del 12.5.2021 la Giunta Comunale ha 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 le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il cronoprogramma 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 Comunale in particolare, con Delibera n. 79 del 17.11.2021 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- 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 finalizzato 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 con Delibera della Giunta Comunale n. 31 del 12.5.2021 .

L'importo previsto è pari a € 2.433,13 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.

- 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, per un importo pari a € 6.095,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 12 maggio 2021:

#### AREA TECNICA:

- realizzazione delle opere del progetto di riqualificazione di Via Rivoli
- attraversamento pedonale di Via Mazzini
- area trial, messa a norma e affidamento gestione
- utilizzo stanziamento ministeriale 100,000,00 €, consegna lavori nei termini di legge valorizzati in totale per € 1.537,20, personale coinvolto P.O. Marco DEVERS

#### AREA TECNICA:

- archiviazione DIA non registrati negli ultimi 15 anni su PC  
valorizzato in totale per € 346,50, personale coinvolto Barbara BARIN

#### AREA TECNICA

- inserimento trimestrale dei dati di avanzamento lavori pubblici sul portale dedicato  
valorizzato in totale per € 693,00 €, personale coinvolto Barbara BARIN

#### AREA TECNICA

- supporto nella direzione dei lavori del verde pubblico mediante verifica puntuale degli interventi contemplati a capitolato  
valorizzato in totale per 553,20, personale coinvolto Paolo GUGLIELMI

## AREA TECNICA

- verniciature delle ringhiere e staccionate intorno all'edificio comunale e inoltre, a seguito del DPCM di riapertura dei parchi giochi, periodica pulizia con prodotti igienizzanti delle strutture dei giochi comunali. Qualora venissero attivati progetti di pubblica utilità, supporto nella gestione degli stessi per i conseguimenti delle finalità descritte  
valorizzato in totale per € 691,50, personale coinvolto Paolo GUGLIELMI

## AREA FINANZIARIA

- assistenza al Segretario Comunale trimestralmente nel controllo di legittimità di tutti gli atti dell'Ente, ai sensi del Decreto Legislativo 267/2000 e del regolamento dei controlli interni  
valorizzato in totale per € 631,04, personale coinvolto Carmelo FILITI

## AREA FINANZIARIA

- procedura di gara recupero evasione  
valorizzato in totale per 295,80, personale coinvolto Carmelo FILITI

### AREA AMMINISTRATIVA – Demografici

- sostituzione dell'attuale organizzazione della posta in arrivo dalla gestione cartacea alla informatizzazione. Ottimizzare l'uso del software in dotazione introducendo l'utilizzo delle comunicazioni telematiche interne  
valorizzato in totale per € 1.462,00, personale coinvolto ZIO Maria Concetta, Carla CASASSA CASELETTO, Elisa BOTTINELLI

### AREA AMMINISTRATIVA – Demografici

- apertura alla cittadinanza dello sportello nella giornata del mercoledì dalle ore 16,00 alle ore 18,30  
valorizzato in totale per € 1.056,12, personale coinvolto Elisa BOTTINELLI

### AREA AMMINISTRATIVA – Demografici

- partecipazione ai tavoli di lavoro GAM e predisposizione atti  
valorizzato in totale per € 216,64, personale coinvolto Elisa BOTTINELLI

### AREA AMMINISTRATIVA – Demografici

- apertura straordinaria sportello servizi demografici nella giornata di sabato dalle ore 10,00 alle ore 12,00, ogni 15 giorni  
valorizzato in totale per € 509,04, personale coinvolto Carla CASASSA CASELETTO

### AREA AMMINISTRATIVA – Affari Generali

- predisposizione di tutti gli atti amministrativi riguardanti la gestione della biblioteca comunale. Coordinamento dei volontari, organizzazione di eventi e apertura al pubblico  
valorizzato in totale per € 693,00, personale coinvolto Barbara BARIN

### AREA AMMINISTRATIVA – Affari Generali

- definizione contratti di vendita  
valorizzato in totale per € 282,80, personale coinvolto Carla CASASSA CASELETTO

#### AREA AMMINISTRATIVA – Affari Generali

- supporto all'Area Vigilanza nella consegna ai cittadini degli atti in deposito valorizzato in totale per €655,32, personale coinvolto Maria Concetta ZIO

#### AREA AMMINISTRATIVA – Affari Generali

- apertura dello sportello ASL il venerdì dalle ore 8:00 alle ore 9:00 valorizzato per 640,08, personale coinvolto Maria Concetta ZIO

#### TUTTE LE AREE

- attuazione degli adempimenti previsti dal Piano Triennale anticorruzione e trasparenza secondo le modalità e le tempistiche previste dal Piano stesso non valorizzato, personale coinvolto: tutto il personale dipendente

*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. 1 comma comma 870 Legge 178/2020 Legge di Bilancio 2021, è stata autorizzata all'iscrizione fra le risorse variabili la quota relativa ad eventuali risparmi per mancato utilizzo Buoni pasto 2020 o Fondo Straordinario personale civile per un importo pari a € 2.300,00 (L'Ente si impegna a modificare gli importi in caso di sopralluogo modificate normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità applicative di tale integrazione);

**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 2021 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 79 del 17.11.2021 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2021
- Determina n.218 del 25.11.2021 del Responsabile del Servizio Personale di 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:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>19.431,72</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio pro capite del fondo rispetto al 2018	1.222,45
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>1.222,45</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>20.654,17</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	355,92
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	665,60
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.021,52</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>21.675,69</b>

## Sezione II - Risorse variabili

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

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	2.433,13
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	6.095,00
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>8.528,13</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	<b>1.186,15</b>
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	<b>2.300,00</b>
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>3.486,15</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>12.014,28</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>0,00</b>
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>0,00</b>

## DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI

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

*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 1º 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 8.5.2010).*

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2021 pari a € 0,00.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1º 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 2010. 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 1º gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."*

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 2021, 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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 29.182,30 (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 € 29.182,30.

Pertanto si attesta che il fondo 2021 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'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)	<b>21.675,69</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>0,00</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>21.675,69</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>12.014,28</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>12.014,28</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+(C-D)</b>	<b>33.689,97</b>

#### ***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).

## **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 la determina di costituzione del Fondo n.218 del 25.11.2021 il Responsabile del 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.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>		2021
Progressioni economiche STORICHE		13.260,31
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		3.601,23
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>		16.861,54
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>		16.861,54

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2021
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.254,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	450,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.100,00

Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinque c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.629,43
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	6.095,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>16.828,43</b>

### *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 sottoposta a certificazione*

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	16.861,54	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	16.828,43	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>33.689,97</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</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).

## **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 € 19.115,54 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 21.675,69.

**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.

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

Valutazione superiore a 95% - erogazione premio 100%

Valutazione compresa tra 70% e 94,99% - erogazione premio direttamente proporzionale.

Valutazione inferiore a 70% - nessuna erogazione di premio

**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 con le modalità stabilite nel ccd1 2019 e modificate nel 2021.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO		Fondo 2021 (A)		
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	19.431,72			
<b>Incrementi stabili (a)</b>				

Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	1.222,45			
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	355,92			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	665,60			
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	20.654,17			
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	21.675,69			
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	2.433,13			
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	6.095,00			
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.186,15			
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	2.300,00			
<b>Totale risorse variabili</b>	12.014,28			
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
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	-	-	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	0,00	-	-	-
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	21.675,69			

Risorse variabili	12.014,28			
Altre decurtazioni	0,00			
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>33.689,97</b>			

Tabella 2				
<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>		<b>Fondo 2021 (A)</b>		
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni economiche STORICHE	13.260,31			
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.601,23			
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>16.861,54</b>			
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.254,00			
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	450,00			
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinque c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.100,00			
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinque c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00			
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	5.629,43			
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	6.095,00			
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>16.828,43</b>			
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>				
Risorse ancora da contrattare	0,00			
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>			
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	16.861,54			
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	16.828,43			

(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	33.689,97		

#### ***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 programma 01.10.1 del bilancio 2021 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 risulta inferiore alla spesa del personale per l'anno 2021.

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 € 28.304,53 mentre per l'anno 2021 è pari ad € 29.182,30.

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 7,25 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 7,00, 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 € 1.222,45;
- 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'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;

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2021</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>27.959,85</b>	<b>29.182,30</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>17.900,00</b>	<b>16.026,96</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>0,00</b>	
Quota di incremento valore medio	<b>1.222,45</b>	

pro capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019-aumento virtuale limite 2016		
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>47.082,30</b>	<b>45.209,26</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>		<b>OK</b>

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 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.6 del 17.2.2021 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 come da determinazione n. 218 del 25.11.2021 è impegnato ai capitoli 70 e 1224 del bilancio 2021, rispettivamente agli impegni n. 378 e 379.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica \_\_\_\_\_

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio Personale \_\_\_\_\_