

# COMUNE DI BUROLO

## 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>	10/10/2022	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): dott. Claudio CALVETTI – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: Signor <b>Paolo ROSSO</b></p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Assente SIND. CISL FP Assente SIND. UIL FPL Sig. <b>Paolo OSELLA</b> SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Assente</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del UIL FPL Canavese</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</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera n. 14 del 08/02/2021 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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
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. 90 del 27.10.2022, il Responsabile del Servizio 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 € 13.175,03, 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 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) € 1.586,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita 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.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno **90%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
  - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

- Crediti formativi ottenuti ai sensi dell'art.24 del presente contratto integrativo.
- 6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.
- 7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
- 8. Le parti concordano che nell'ambito della vigenza del presente contratto tutti i dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti sopra richiamati possano partecipare alle progressioni economiche secondo la valutazione relativa all'anno 2018 e 2019, 2020 secondo le schede allegate
- 9. Per il 2021 sono state concordate due progressioni di categoria C entrambe con decorrenza durante l'anno.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 600,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - 1,60 € al giorno

Le parti concordano che per il 2019 non sussistono le condizioni per tale indennità.

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 1,60 € al giorno

Le parti concordano che tale indennità la percepiscono i due operai nella misura massima di 300 euro/annui

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) € 900,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
  - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 3 mesi.
  - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a un max. € 3.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:
  - **Grado di Complessità: 33%**
  - Complessità direzionali organizzative: 33%
  - Responsabilità: 33%
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/Funziionario, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/Funziionario verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 €;
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

4. Indennità di servizio esterno (Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018 e art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 600,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è graduata sulla base delle attività di vigilanza svolte:
  - Attività di pattugliamento in auto/moto € 1,50
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Funziario del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente/Funziario.

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 940,60

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 15% del personale partecipante al premio della performance individuale.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: **100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 90%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi.

*Sugeriamo, 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.*

**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>10.856,03</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.905,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>14.761,03</b>
Indennità condizioni di lavoro	600,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	900,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	600,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	940,60
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>3.040,60</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>17.801,63</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 al triennio 2019/2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance.

**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;**

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta 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

Con il CCDI del triennio 2019/2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti 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 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019/2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

10. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita 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.
11. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
12. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
13. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale media di almeno 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.

14. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
  - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
  - Crediti formativi ottenuti ai sensi dell'art.24 del presente contratto integrativo.
15. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.
16. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
17. Le parti concordano che nell'ambito della vigenza del presente contratto tutti i dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti sopra richiamati possano partecipare alle progressioni economiche secondo la valutazione relativa all'anno 2018 e 2019, 2020 secondo le schede allegate
18. Per il 2021 sono state concordate due progressioni di categoria C entrambe con decorrenza durante l'anno.

**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.**

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 72 del 24.10.2022 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022. 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 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2022.

L'importo previsto è pari a € 1.120,50 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 € 1.069,09. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2022.

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.

**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. 72 del 24.10.2022 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022
- Determina n. 90 del 27.10.2022 del Responsabile del Servizio 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:

<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>14.330,11</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	684,32
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>684,32</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>15.014,43</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	402,22
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	748,80
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.151,02</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>16.165,45</b>

## Sezione II - Risorse variabili

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

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	1.120,50
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	1.069,09
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>2.189,59</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>2.189,59</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	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>0,00</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<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>553,41</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>553,41</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>553,41</b>
----------------------------	---------------

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022.

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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo.*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 16.650,61 (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 € 16.650,61.

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'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)	16.165,45
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	0,00
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>16.165,45</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	2.189,59
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	553,41
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>1.636,18</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B) + (C-D)</b>	<b>17.801,63</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). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 409,32 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.905,00.

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

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

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

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 90 del 27.10.2022 il Responsabile del Servizio 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>	2022
Progressioni economiche STORICHE	9.270,03
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.905,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>13.175,03</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>13.175,03</b>

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

Foglio di Calcolo ante progressioni effettuate per anno 2022

CAT.	N° DIP.		
		passano al liv. super.	situaz. finale
<b>A1</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>A2</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>A3</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>A4</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>A5</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>

<b>A6</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>totali</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>B1</b>	1,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>B2</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>B3</b>	1,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>B4</b>	0,00	0,00	<b>2,00</b>
<b>B5</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>B6</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>B7</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>B8</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>totali</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>
<b>C1</b>	4,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>C2</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>C3</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>C4</b>	0,00	0,00	<b>4,00</b>
<b>C5</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>C6</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>totali</b>	<b>4,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4,00</b>
<b>D1</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>D2</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>D3</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>D4</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>D5</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>D6</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>D7</b>	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>totali</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE GENER.</b>	<b>6,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>
	<i>costo da imputare al fondo</i>		<b>€ 9.270,03</b>

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

<b>Indennità di comparto</b>							
<i>valori da corrispondere per 12 mensilità</i>							
<i>categoria</i>	<i>dal 1.1.02 (1)</i>	<i>quota derivante dalle risorse del fondo</i>		<i>indennità complessiva dal 31.12.03 (4)</i>	<i>indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2003</i>	<i>COSTO totale PER L'ENTE</i>	<i>indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2022</i>
		<i>dal 1.1.03 (2)</i>	<i>dal 31.12.03 (3)</i>				
<b>D</b>	<b>4,95</b>	<b>7,95</b>	<b>39,00</b>	<b>51,90</b>	<b>€</b>	<b>€ 622,80</b>	<b>€ 563,40</b>
<b>C</b>	<b>4,34</b>	<b>7,01</b>	<b>34,45</b>	<b>45,80</b>	<b>€</b>	<b>€ 2.748,00</b>	<b>€ 2.487,60</b>
<b>B</b>	<b>3,73</b>	<b>6,00</b>	<b>29,58</b>	<b>39,31</b>	<b>€</b>	<b>€ 943,44</b>	<b>€ 853,92</b>
<b>A</b>	<b>3,09</b>	<b>4,93</b>	<b>24,38</b>	<b>32,40</b>	<b>€</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>totali</b>					<b>€</b>	<b>€ 4.314,24</b>	<b>€ 3.904,92</b>
						<b>QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE</b>	<b>€ 409,32</b>

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

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>2022</b>
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.586,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	600,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	900,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	940,60
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	600,00

<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	4.626,60
---	----------

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	13.175,03	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	4.626,60	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>17.801,63</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). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 409,32 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.905,00.

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 € 14.761,03 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 16.165,45.

### **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

- Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **90% il 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 90%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi.

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

In particolare, si evidenzia che

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

le progressioni sono attribuite in maniera selettiva sulla base delle valutazioni del triennio precedente.

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

In dettaglio:

<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	402,22	402,22	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	748,80	748,80	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>15.014,43</b>	<b>14.461,02</b>	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>16.165,45</b>	<b>15.612,04</b>	
<b>Risorse variabili</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	1.120,50	1.120,50	
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	1.069,09	1.069,09	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>			
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>2.189,59</b>	<b>2.189,59</b>	
<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	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	553,41	0,00	
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>553,41</b>	<b>0,00</b>	
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	16.165,45	15.612,04	
Risorse variabili	2.189,59	2.478,47	
Altre decurtazioni	553,41	0,00	

<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>17.801,63</b>	<b>18.090,51</b>	
Tabella 2			
<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2022 (A)</b>	<b>Fondo 2021 (B)</b>	<b>Diff A-B</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	9.270,03	10.777,00	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.905,00	3.904,00	
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>13.175,03</b>	<b>14.681,00</b>	
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.586,00	489,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	600,00	600,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	900,00	467,51	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	940,60	1.253,00	
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	600,00	600,00	
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>4.626,60</b>	<b>3.409,51</b>	
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.175,03	14.681,00	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.626,60	3.409,51	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>17.801,63</b>	<b>18.090,51</b>	

## *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 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 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 € 341.893,24

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 è pari ad € 324.085,00

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 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 € 16.650,61 mentre per l'anno 2022 è pari ad € 16.650,61.

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 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, 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 D.L. 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 2022</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>16.650,61</b>	<b>16.650,61</b>
Indennità di Posizione e risultato PO		
Fondo Straordinario 2016		
Quota di incremento valore medio procapite 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>16.650,61</b>	<b>16.650,61</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 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.

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.

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 €.

Specificare inoltre:

- nel caso (prevalente) in cui il fondo ed il relativo capitolo di spesa (o voce di costo del conto economico) siano stati costituiti al netto degli oneri riflessi, la relazione tecnica, dovrà dare conto della capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP);

- la relazione tecnico-finanziaria dovrà infine dimostrare la copertura di tutti i costi diretti ed attestare l'inesistenza di costi indiretti; in presenza di costi indiretti (es. quando la contrattazione integrativa incida anche su altre categorie di personale che, seppur non ricomprese tra i diretti destinatari dei fondi, possono risultare beneficiarie in tutto o in parte del contratto integrativo), occorrerà provvedere alla quantificazione di tali costi ed alla dimostrazione della relativa copertura con risorse già allocate in bilancio ancorché diverse da quelle che finanziano i fondi. In sostanza occorre dimostrare che dall'accordo integrativo non derivino nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura

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

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Segretario Comunale \_\_\_\_\_

