

Regione Piemonte

Provincia di Alessandria



Comune di Pozzolo Formigaro

*Piazza Castello n. 1 - C.F./P.I.00251200069 – tel. 0143417054 – fax 0143418872 –
e- mail: ragioneria@comune.pozzoloformigaro.al.it*

*Relazione tecnico-finanziaria e illustrativa
al*

Contratto Decentrato Integrativo anno 2021

(art. 40, c. 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		15/12/2021
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: NOBILE Dott.ssa Roberta – Presidente D’ALESSANDRO Dott.ssa Antonietta - Componente Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: SIND. FP CGIL SIND. C.S.A. R.S.U.: Sig.ra RAGUSA Barbara – FP CGIL Sig. BEDINI Luciano – C.S.A. Organizzazioni sindacali firmatarie: SIND. FP CGIL – Sig. SANGIOVANNI Michele SIND. C.S.A. – Sig. STORNINI Ernesto
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Pozzolo Formigaro</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 - Illustrazione dell’articolato del contratto
Rispetto dell’iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno.

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 19.10.2021 è stato approvato il "Piano degli Obiettivi e delle Performance" del Comune di Pozzolo Formigaro per l'anno 2021, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.

Modulo II- 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 Determinazione di costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2021 n. 166 del 17.12.2021 il Responsabile del Servizio Risorse Umane ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 51.772,12 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 2, lett. j) CCNL 21.05.2018) **€ 7.100,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018

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 21.05.2018

- 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. n. 150/2009 - Progressioni economiche

- 1. Le Amministrazioni Pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente Decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
- 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Articolo 52 - Disciplina delle mansioni D.Lgs. n. 165/2001

- 1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva*

conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

2. Indennità di turno - (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018) € 4.200,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 21.05.2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999) € 130,08 (Agenti di Polizia Municipale)

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR n. 268/1987, dall'art. 28 del DPR n. 347/1983, dall'art. 49 del DPR n. 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

Art. 36 CCNL 14.9.2000

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

4. Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis comma 1 CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 620,88

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.05.2018

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

5. Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2 lett. d) CCNL 21.05.2018) € **4.300,00**
RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.05.2018

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

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

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

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

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

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

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

6. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) CCNL 21.05.2018 ex art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 01/04/99) € **17.512,62**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

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.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 22 dell'11.03.2020 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dell'istituto delle "Specifiche Responsabilità" con il quale sono stati definiti i criteri di individuazione dei destinatari, le modalità di determinazione delle stesse e di graduazione dell'indennità, le modalità di erogazione

del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di mansioni che comportino specifiche responsabilità.

Con provvedimento del Responsabile di Servizio di ogni Settore, nell'ambito dei compiti a ciascuno assegnati, sono state formalmente attribuite ai dipendenti di categoria B e C le nomine di Responsabile Unico del Procedimento ai sensi dell'art. 5 legge n. 241/1990.

Le indennità di "specifiche responsabilità" attribuite con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'anno 2020 vengono confermate per il corrente anno con decorrenza dal 01.01.2021.

7. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett. e) CCNL 21.05.2018 ex art. 17, c. 2, lett i) CCNL 01/04/99) € 300,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 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.

L'indennità di specifica responsabilità attribuita con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'anno 2020 viene confermata anche per il corrente anno con decorrenza dal 01.01.2021.

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett. b) CCNL 21.05.2018) € 17.440,55

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.05.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

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

Art. 18 D.Lgs. n. 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.

Con l'Accordo preliminare sottoscritto in data 15.12.2021 è stato precisato che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei diversi istituti contrattuali previsti nel Fondo Risorse Decentrate 2021 andranno a rimpinguare la quota destinata a remunerare la Performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b) del CCNL 21.05.2018.

Con il suddetto Accordo è stato previsto altresì che eventuali ulteriori risparmi derivanti dall'utilizzo complessivo del Fondo Decentrato 2021 andranno ad integrare il Fondo Risorse Decentrate 2022, come previsto dallo stesso CCNL del Comparto.

9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018) € 4.272,07 (importo al netto di oneri ed IRAP)

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.05.2018

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

Art. 67, comma 3, lett. c)

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

Art. 113, comma 2 e 3 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture

nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

10. Incentivazione specifiche attività

Indennità Ordine Pubblico (art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018) € 195,00 (importo al netto di oneri ed IRAP)

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.05.2018

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

Indennità di Ordine Pubblico ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno n. 7216 del 16/03/2020 e Disposizione Questura di Alessandria prot. 6394 del 17/03/2020.

La circolare n. 7216/2020 del Ministero dell'Interno ha previsto che, relativamente all'emergenza epidemiologica da COVID-19, anche ai dipendenti della Polizia Locale sia possibile riconoscere l'Indennità di Ordine Pubblico. In base all'art. 10, comma 3 del D.P.R. n. 164/2002 l'indennità giornaliera spettante è pari ad € 13,00 ed è corrisposta per ciascun turno di servizio giornaliero della durata di almeno quattro ore.

Le somme corrisposte dalle amministrazioni locali, al lordo dei contributi, non gravano sui bilanci dei singoli enti ma sono ammesse a rimborso, a consuntivo, a carico dello Stato.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	€ 41.963,08
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	€ 9.809,04

Progressioni economiche contrattate nell'anno	€ 7.100,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 58.872,12
Indennità di turno	€ 4.200,00
Maneggio valori Agenti Polizia Municipale	€ 130,08
Indennità condizioni di lavoro	€ 620,88
Reperibilità	€ 4.300,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f) art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	€ 17.512,62
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies 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	€ 17.440,55
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	€ 44.504,13
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113, comma 2 e 3 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 4.272,07
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Indennità di Ordine Pubblico	€ 195,00
TOT UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	€ 4.467,07
TOTALE UTILIZZO FONDO	€ 107.843,32

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 2020 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità ex art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f) art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999) e specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i) art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999) nonché l'indennità di maneggio valori degli Agenti di Polizia Municipale e l'indennità condizioni di lavoro spettanti ad alcuni dipendenti concernenti il maneggio valori.

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 approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente, adottata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 12.10.2010, risulta coerente con le novità

introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito.

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.

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

In particolare il contratto siglato per l’anno 2021 prevede l’effettuazione per l’anno 2021 di “Progressioni Economiche Orizzontali” al personale dipendente avente diritto, all’interno della categoria di appartenenza a norma dell’art. 16 C.C.N.L. 21.05.2018, nel limite di € 7.100,00.

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

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 19.10.2021 è stato approvato il “Piano degli Obiettivi e delle Performance” del Comune di Pozzolo Formigaro 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 riferite ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono le attività, indici/indicatori di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

La Giunta Comunale con la Deliberazione n. 79 del 14/12/2021 ad oggetto “*Trattamento accessorio personale dipendente anno 2021: linee di indirizzo sulle modalità costitutive in materia di risorse decentrate*” ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- inserimento dell’ammontare delle risorse pari ad € 3.854,58, da destinare al finanziamento di cui 67 c. 3 lt. h) C.C.N.L. 21.05.2018 (1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza);
- inserimento dell’ammontare di € 2.500,00 da destinare al finanziamento di cui all’art. 67 c.5 lett. B) C.C.N.L. 21.05.2018 ed in particolare al finanziamento dell’indennità di reperibilità;
- inserimento, fra le risorse variabili, ai sensi dell’art. 67, c.3 lett. c) del C.C.N.L. 21.05.2018, delle somme destinate agli “incentivi per funzioni tecniche” ex art. 113 c.2,3 e 4 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii, pari ad € 4.272,07, da distribuire ai sensi del relativo Regolamento e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- inserimento, fra le risorse variabili, ai sensi dell’art.1, c.870 della Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell’anno 2020 a causa dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 nell’importo di € 2.845,40.

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:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 09.12.2021 ad oggetto *"Costituzione della delegazione trattante di parte datoriale – CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018"*;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 14.12.2021 ad oggetto: *"Trattamento accessorio personale dipendente anno 2021: linee di indirizzo sulle modalità costitutive in materia di risorse decentrate"*;
- Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 166 del 17.12.2021 ad oggetto *"Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2021"*.

Il Revisore dei Conti con verbale n. 81 in data 20/12/2021 ha rilasciato parere favorevole sulla Costituzione del fondo risorse decentrate del personale comunale per l'anno 2021.

La Giunta Comunale con la Deliberazione n. 79 del 14/12/2021 ad oggetto *"Trattamento accessorio personale dipendente anno 2021: linee di indirizzo sulle modalità costitutive in materia di risorse decentrate"* ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- inserimento dell'ammontare delle risorse pari ad € 3.854,58, da destinare al finanziamento di cui 67 c. 3 lt. h) C.C.N.L. 21.05.2018 (1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza);
- inserimento dell'ammontare di € 2.500,00 da destinare al finanziamento di cui all'art. 67 c.5 lett. B) C.C.N.L. 21.05.2018 ed in particolare al finanziamento dell'indennità di reperibilità;
- inserimento, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, c.3 lett. c) del C.C.N.L. 21.05.2018, delle somme destinate agli "incentivi per funzioni tecniche" ex art. 113 c.2,3 e 4 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii, pari ad € 4.272,07, da distribuire ai sensi del relativo Regolamento e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- inserimento, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art.1, c.870 della Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) dei risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nell'importo di € 2.845,40;

Gli indirizzi della Giunta Comunale per quanto concerne la priorità di utilizzo delle risorse è il seguente:

- destinazione dell'ammontare di € 7.100,00 per le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza a norma dell'art. 16 C.C.N.L. 21.05.2018.

Gli importi destinati alla Performance organizzativa e individuale dovranno essere utilizzati in armonia con le disposizioni di cui all'art. 68 CCNL 21.05.2018 in relazione agli obiettivi, coerenti col D.U.P., in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità. Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità e non rientrare all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre tali risorse dovranno essere distribuite sulla base della valutazione individuale da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.Lgs 150/2009 e s.m.i., fatte salve, in ogni caso, tutte le eventuali modifiche non sostanziali che la delegazione ritenga opportune.

Per quanto concerne i vincoli di spesa con la suddetta Deliberazione di indirizzo è stato stabilito che la costituzione del Fondo Risorse decentrate afferente l'anno 2021 debba avvenire nel rispetto della vigente disciplina normativa e contrattuale, in particolare secondo le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019,

convertito in Legge n. 58/2019 e del nuovo D.M. del 17/03/2020 che ne ha definito le modalità applicative.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

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

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67, c. 1 CCNL 21.05.2018	€ 82.139,88
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67, c. 2, lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	€ 398,58
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	€ 398,58
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67, c. 2, lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	€ 1.599,62
Art. 67, c. 2, lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 a valere dal 2019	€ 1.830,40
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 3.430,02
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	€ 85.968,48

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67, comma 3 CCNL 21.05.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67, c. 4 CCNL 2018 – integrazione 1,2% monte salari 1997	€ 3.854,58
Art. 67, c. 5, lett. b) CCNL 2018 – Obiettivi dell'Ente (finanziamento indennità di reperibilità)	€ 2.500,00
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	€ 6.354,58

Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016 – incentive per funzioni tecniche	€ 4.272,07
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Indennità di Ordine Pubblico	€ 195,00
Art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	€ 8.207,79
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	€ 2.845,40
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	€ 15.520,26
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 21.874,84

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

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

TOTALE DECURTAZIONI	0,00
----------------------------	-------------

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

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

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2021.

Si evidenzia che l'art. 1, c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. 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. n. 75/2017 ha stabilito che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33, comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel D.M. del 17.3.2020, pubblicato in G.U. in data 27.04.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni dell'11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento deve essere calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota prot. 12454 del 15.01.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo dell'anno, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a 0,00.

Per quanto concerne, invece, la nuova disposizione prevista dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 si dà atto che il numero di dipendenti in servizio nel corso dell'anno 2021 è inferiore a quello presente al 31.12.2018, pertanto, in attuazione della suddetta disposizione, il Fondo ed il limite di cui all'art. 23, c. 2bis del D.Lgs. n. 75/2017 non sono stati adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari ad € **86.393,04**, mentre per l'anno 2021, in virtù del suddetto incremento di € 2.500,00 ai sensi dell'art.

67, c. 5, lett. b) CCNL 2018 – Obiettivi dell'Ente (finanziamento indennità di reperibilità), risulta pari ad **€ 88.893,04**. Le risorse destinate agli incarichi di Posizione Organizzativa passano da un importo di **€ 53.821,33** (anno 2016) ad **€ 26.806,72** (anno 2021), anche in conseguenza della riduzione del numero di P.O. attribuite nel corso del corrente anno.

Pertanto si attesta che il Fondo complessivo 2021 risulta non superiore al Fondo anno 2016. Tali valori non includono gli incentivi per funzioni tecniche, le risorse di cui art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, gli importi di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, i risparmi del fondo straordinario anno precedente di cui all'art. 67, comma 3, lett. e) del CCNL 21.05.2018 ed i risparmi previsti dall'art. 1, comma 870 della L. n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	€ 85.968,48
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	€ 0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	€ 85.968,48
TOTALE Risorse variabili (C)	€ 21.874,84
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	€ 0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	€ 21.874,84
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	107.843,32

Sezione V – Indennità di comparto

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio, cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate, cosiddette quote b) e c). Gli importi di cui alla lettera b) e c) ammontano ad un totale di € 9.809,04.

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 Determinazione di costituzione del Fondo Risorse Decentrate n. 166 del 17.12.2021 il Responsabile del Servizio Risorse Umane ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2021
Progressioni economiche STORICHE	€ 41.963,08
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	€ 9.809,04
Totale utilizzo risorse stabili	€ 51.772,12
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	€ 51.772,12

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2021
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	€ 7.100,00
Turno	€ 4.200,00
Maneggio valori (Agenti di Polizia Municipale)	€ 130,08
Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	€ 620,88
Reperibilità	€ 4.300,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f))	€ 17.512,62
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i))	€ 300,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68, c. 2, lett. b) CCNL 2018	€ 17.440,55
Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 4.272,07
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Indennità di Ordine Pubblico	€ 195,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	€ 56.071,20

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

A seguito della sottoscrizione dell'Accordo preliminare del 15.12.2021 è emerso che non sussistono risorse ancora da regolare. Le parti interessate hanno però previsto che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali inseriti nel Fondo Risorse Decentrate 2021 andranno a rimpinguare la quota del Fondo destinata a compensare la Performance individuale, mentre gli eventuali ulteriori risparmi derivanti dall'utilizzo complessivo del Fondo Risorse Decentrate 2021, come previsto dallo stesso CCNL del Comparto, andranno ad integrare il Fondo Risorse Decentrate 2022.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	€ 51.772,12	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	€ 56.071,20	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	€ 107.843,32	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	€ 0,00	

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 n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 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 € 58.872,12, sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 85.968,48.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 68, comma lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018.

Le risorse destinate alla produttività 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.

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

In particolare si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità previste dal Contratto Nazionale.

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

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff. A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67, c. 1 Ccnl EELL 2018)	€ 82.139,88	€ 82.139,88	€ 0,00
Incrementi stabili art. 67, c.2 CCNL 2018			
Art. 67, c. 2, lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	€ 398,58	€ 398,58	€ 0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite			
Art. 67, c. 2, lett. b) CCNL 2018 – Rivalutazione delle PEO	€ 1.599,62	€ 1.599,62	€ 0,00
Art. 67, c. 2, lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 a valere dal 2019	€ 1.830,40	€ 1.830,40	€ 0,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 85.968,48	€ 85.968,48	€ 0,00
Risorse variabili			
Poste variabili sottoposte al limite			
Art. 67, c. 4 CCNL 2018 (1,2% monte salari 1997)	€ 3.854,58	€ 3.854,58	€ 0,00
Art. 67, c. 5, lett. b) CCNL 2018 - spostamento fondi dal Fondo Posizioni Organizzative alle risorse variabili del Fondo Risorse decentrate 2021	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 0,00
Poste variabili non sottoposte al limite			
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 ISTAT (art. 15 c. 1 lett. k - parte	€ 0,00	€ 576,00	- € 576,00

variabile Ccnl EELL 98-01)			
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	€ 4.272,07	€ 3.789,10	€ 482,97
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Rimborso straord. elettorale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Indennità di Ordine Pubblico	€ 195,00	€ 1.805,90	- € 1.610,90
Art. 67, c. 1 CCNL 2018 – Risparmio Fondo Anno Precedente	€ 0,00	€ 771,41	- € 771,41
Art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	€ 8.207,79	€ 820,30	€ 7.387,49
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	€ 2.845,40	€ 0,00	€ 2.845,40
Totale risorse variabili non sottoposte a limite	€ 15.520,26	€ 7.762,71	€ 7.757,55
Totale risorse variabili	€ 21.874,84	€ 14.117,29	€ 7.757,55
Decurtazioni del Fondo			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale decurtazioni del fondo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 85.968,48	€ 85.968,48	€ 0,00
Risorse variabili	€ 21.874,84	€ 14.117,29	€ 7.757,55
Decurtazioni	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	€ 107.843,32	€ 100.085,77	€ 7.757,55

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	€ 41.963,08	€ 41.927,86	€ 35,22
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	€ 9.809,04	€ 9.346,78	€ 462,26
Alte professionalità: accantonamento ai sensi art. 31 c. 7 CCNL 22.1.2004	-----	-----	-----
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 51.772,12	€ 51.274,64	€ 497,48
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	€ 7.100,00	€ 0,00	€ 7.100,00
Indennità di turno	€ 4.200,00	€ 4.200,00	€ 0,00
Maneggio valori (Agenti Polizia Municipale)	€ 130,08	€ 130,08	€ 0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	€ 620,88	€ 830,88	- € 210,00
Reperibilità	€ 4.300,00	€ 4.300,00	€ 0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	€ 17.512,62	€ 16.407,50	€ 1.105,12
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	€ 300,00	€ 300,00	€ 0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	€ 17.440,55	€ 16.471,67	€ 968,88

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	€ 4.272,07	€ 3.789,10	€ 482,97
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT e Straordinario Elettorale	€ 0,00	€ 576,00	- € 576,00
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Indennità di Ordine Pubblico	€ 195,00	€ 1.805,90	- € 1.610,90
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 56.071,20	€ 48.811,13	€ 7.260,07
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 51.772,12	€ 51.274,64	€ 497,48
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 56.071,20	€ 48.811,13	€ 7.260,07
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	€ 107.843,32	€ 100.085,77	€ 7.757,55

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 di Previsione 2021-2023 – Esercizio 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 (Vedasi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedasi Modulo II).

c) **Imputazione nel Bilancio:** la destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel Bilancio di Previsione 2021-2023- Esercizio 2021 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) e le voci relative a reperibilità e turno, indennità condizioni di lavoro ai sensi art. 70 bis CCNL 2018 (maneggio valori e indennità di rischio), indennità specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 1 e c. 2 CCNL 2018 e le indennità di funzione ai sensi art. 56 sexies CCNL 2018 (maneggio valori Agenti Polizia Municipale) sono imputate al Bilancio di Previsione 2021/2023 – Esercizio 2021 ai capitoli S/10.59 e S/10.718 - codice di Bilancio 0110101 e S/800.918 – codice di Bilancio 0110102 – S/10.113 e S/10.713 - codice di Bilancio 0103101 e S/800.913 - codice di Bilancio 0103102 – S/10.114 e S/10.714 - codice di Bilancio 0104101 e S/800.914 - codice di Bilancio 0104102 – S/10.116 - S/10.716 - codice di Bilancio 0106101 e S/800.916 - codice di Bilancio 0106102
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (progressioni e produttività collettiva) sono imputate al Bilancio di Previsione 2021/2023 – Esercizio 2021 ai capitoli di spesa S/10.59 - S/10.718 – codice di Bilancio 0110101 e S/800.918 – codice di Bilancio 0110102;
- le voci relative agli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 sono imputate al Bilancio di Previsione 2021/2023 – Esercizio 2021 ai capitoli di spesa S/10.126 e S/10.726 – codice 0110101 e S/800.926 – codice 0110102;
- le voci relative all'indennità di ordine pubblico sono imputate al Bilancio di Previsione 2021/2023 – Esercizio 2021 ai capitoli S/11.131 e S/11.132 - codice di Bilancio 0301101 e S/11.133 – codice di Bilancio 0301102;

L'ammontare della spesa del personale riferita alla media del triennio 2011-2013 è pari ad € 946.390,30, mentre la spesa del personale per l'anno 2021 risulta pari ad € 896.391,97 (dato assestato al 21.12.2021, pari allo stanziato in bilancio).

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. n. 75/2017 non risulta superare l'importo complessivo del Fondo Risorse Decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Posizione Organizzativa determinato per l'anno 2016, che risultava essere pari a complessivi €. 140.214,37.

Il suddetto limite di €. 140.214,37 è stato rispettato sia nella costituzione del fondo dell'anno 2020 che in quella dell'anno 2021 e si precisa che rispetto all'anno precedente le risorse destinate agli

incarichi di Posizione Organizzativa passano da un importo di € 51.321,33 (anno 2020) ad € 26.806,72 (anno 2021), anche in conseguenza della riduzione del numero di P.O. attribuite nel corso del corrente anno.

Pertanto si attesta che il Fondo Risorse Decentrate 2021 risulta non superiore al Fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono incentivi per funzioni tecniche, risorse di cui art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, importi di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, economie del fondo straordinario anno precedente di cui all'art. 67, comma 3, lett. e) del CCNL 21.05.2018. 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. 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, è inferiore 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 procapite riferito al 2018.

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 2021-2023, approvato con Deliberazione Consiliare n. 5 del 29.01.2021, esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie e 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 del Responsabile dell'Area Amministrativa – Ufficio Segreteria n. 166 del 17.12.2021 è pari ad €. 107.843,32, oltre ad oneri previdenziali ed assistenziali e IRAP, ed è impegnato ai capitoli del Bilancio di Previsione 2021/2023 - Esercizio 2021 - codici di Bilancio 0110101, 0103101, 0104101, 0106101, 0301101 e 0110102, 0103102, 0104102, 0106102, 0301102, che presentano la necessaria disponibilità.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1 CCNL 01/04/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 11.112,00, oltre oneri previdenziali ed IRAP.

Pozzolo Formigaro, 22 dicembre 2021

Il Presidente

della Delegazione trattante di parte pubblica
e Responsabile Settore Risorse Umane

Dott.ssa NOBILE Roberta



Il Responsabile del
Servizio Finanziario

Dott.ssa D'ALESSANDRO Antonietta

