



Comune di S. Salvatore di Fitalia

Glu

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	21/12//2020
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2020 – 31 DICEMBRE 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Maria Gabriella Crimi– Segretario Comunale – Presidente</p> <p>Maria Alfonsa Faanchina – Responsabile del I Settore-Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor : Natale Nino Granza</p> <p>Signor Patrizia Monachino</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. CISL FP signor Alfredo Mobilia</p> <p>SIND. UIL FPL signor Gilberto Maurizio</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di S. Salvatore di Fitalia</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	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	<p>È stato adottato il Piano della performance 2020 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del GIUNTA COMUNALE n. 132/2020</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della Giunta Comunale n. 15 del 10.02.2020 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p>
Eventuali osservazioni:		

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

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 2020 già con la determina di costituzione del Fondo n. 660 del 27.11.2020, il Responsabile Settore Economico Finanziario ha reso Indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 16.318,97, 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 2020 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 10.920,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

"Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro"

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

- disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. 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.
4. 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:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo economico successivo all'approvazione della presente piattaforma normativa.
7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:
- Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - ✓ Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
 - ✓ Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni. Attività di messo notificatore. (peso causale 1- disagio tipo b)
 - ✓ Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3- disagio tipo c)
 - ✓ Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 5-disagio tipo d)
 - Si definisce attività rischiosa quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche (peso 1);
 - b. Con catrame - bitume - oli e loro derivati (peso 3);
 - c. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
 - d. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
 - e. Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi quali autotreni, autoarticolati, scuolabus e mezzi fuoristrada con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);
 - f. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
 - g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);
 - h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
 - i. Conduzione cucina (peso 3).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- Indice di rischio assente (peso causale 0)
- indice di rischio basso (peso causale 1)
- indice di rischio medio (peso causale 3)
- indice di rischio alto (peso causale 5)

Si definisce attività di maneggio valori quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, con esclusione dell'uso del bancomat, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è il seguente:

- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti nessun maneggio valori (peso causale 0)
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 1,00 ad € 30.000,00 (peso causale 1);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 30.001,00 ad € 150.000,00 (peso causale 3);
- Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti oltre € 150.000,00 (peso causale 5);

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche degli enti interessati il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
Pesatura	0,5	1	2	3	4	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)	Disagio tipo d)		
Pesatura disagio	0	1	3	5		
Rischio	Nessun rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	0	1	3	5		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti				
		Da € 1,00 a € 5.000,00	Da € 5.000,01 a € 50.000,00	Oltre 50.000,00		
Pesatura maneggio	0	1	3	5		
Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
pesatura	0,5	1	2	3	4	5

8. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso, restando salve le effettive disponibilità del fondo decentrato e del riparto disposto in sede di contrattazione decentrata:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia Indennità
Da 1 a 3 punti	€ 1
Da 3,1 a 5 punti	€ 3*
Da 5,1 a 9 punti	€ 5*
Da 9,1 a 10 punti	€ 8*
Oltre 10 punti	€ 10*

* I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo salvo l'importo minimo previsto dal contratto. Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che qualora:

- ricorrono più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- all'interno della stessa attività ricorrono diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie, diversamente, l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

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

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

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

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

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

2. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 600,00

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

un li ✓
"Art. 14-Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ✓ ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- ✓ responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- ✓ addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ agli archivisti informatici;
- ✓ ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- ✓ derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 13.

3. L'indennità fino a € 350 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

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

3. Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 2.808,00;

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

Art. 16 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

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, rapportate alle 6 ore giornaliere. Resta salva l'effettiva disponibilità del fondo per il salario accessorio per quanto attiene all'indennità sotto fissata.
2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno quattro ore dell'impegno orario rapportato alle sei ore giornaliere, all'esterno è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario, rapportato alle sei ore giornaliere. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1,00 per ogni giornata di lavoro.
4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore alle ore previste nei superiori commi e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile dell'Area in cui è inordinata la Polizia Locale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo, su attestazione del Responsabile e, comunque, previa verifica dell'effettiva presenza in servizio."

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

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

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. *Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.*
2. *L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.*
3. *L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.*
4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
5. *La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

4. *Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 3.500,00*

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000

1. *Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*

5. *Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 31.188,43*

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:



Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance nella misura minima stabilita dal sistema di valutazione dell'ente.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% al dipendente che otterrà la massima valutazione prevista per la performance organizzativa in base al sistema di valutazione vigente.

- in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta se inferiore alla valutazione massima prevista nel sistema di valutazione vigente

Qualora il sistema di valutazione dell'ente non prevede la misurazione della performance organizzativa le risorse disponibili verranno utilizzate per la performance individuale.

Art. 20 - Premi correlati alla 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.

2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 10% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

1. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'85% nel Settore nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel Settore non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'85%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore all'85% degli altri settori. "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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

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

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

Parere Aran 499-18A8.

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

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.

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

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

"Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge- correlazione

2. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norma di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa "

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

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

Art. 67 comma 3 lett. c

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

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

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

7. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 1.000,00

Non sono previsti in alcuna contrattazione i criteri di distribuzione.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:



Art. 54 CCNL del 14/9/2000

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

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	12.787,59
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	16.318,97
Indennità condizioni di lavoro	10.920,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	600,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.808,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	3.500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	31.188,43
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	49.016,43
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 RIF Compensi per notifiche	1.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	16.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	81.335,40

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2019 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle seguenti indennità:

- Indennità condizioni di lavoro;
- Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018
- Specifiche responsabilità art. 70 qinques c. 2 CCNL 21.5.2018
- Indennità di funzione Polizia Locale
- Indennità di servizio esterno Polizia Locale
- Turno
- Reperibilità
- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
- Retribuzione di risultato ai titolari di P.O.

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;

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

Nel corso dell'anno 2017 la GIUNTA COMUNALE con Delibera n. 38 del 31/03/2017, così come integrato con la delibera di Giunta Comunale n.- 148 del 31.12.2017, ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009.

L'organo di valutazione con verbale n. 1/2017 ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

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

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

Per l'anno 2020 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2020. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 132/2020 la GIUNTA COMUNALE ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2020.

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

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

Il/la GIUNTA COMUNALE in particolare, con Delibera n. 133 del 16.12.2020 con oggetto "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" non ha stabilito di incrementare le risorse variabili.

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

Nessun'altra informazione

A vertical column of handwritten signatures and initials on the left side of the page. From top to bottom, there is a long vertical line, a signature that looks like 'Luca', a signature that looks like 'S...', a signature that looks like 'R...', a signature that looks like 'S...', and at the bottom, two larger signatures, one of which is a stylized 'G...' and the other is a large 'O'.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2020 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 133 del 16.12.2020 di indirizzo della GIUNTA COMUNALE alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2020
- Determina n. 660 del 27.11.2020 del Responsabile Settore Economico Finanziario di costituzione del Fondo 2020;

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 2020 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	69.729,00
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.806,84
Totale incrementi stabili (a)	1.806,84
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	71.535,84
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	3.078,40
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.078,40
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	74.614,24

Sezione II - Risorse variabili

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

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials in the middle, and a signature at the bottom with the number '1' next to it.

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	15.000,00
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	1.000,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	16.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	16.000,00

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	5.810,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.662,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	1.806,84
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	9.278,84

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

TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00
-------------------------------------	------

TOTALE DECURTAZIONI	9.278,84
---------------------	----------

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

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

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2020 pari a € 5.810,00.

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

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.anno, 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.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 1.662,00

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 62.257,00 (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 2020 al netto delle decurtazioni è pari ad € 62.257,00.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Pertanto si attesta che il fondo 2020 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, Importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	74.614,24
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	9.278,84
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	65.335,40
TOTALE Risorse variabili (C)	16.000,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	16.000,00
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	81.335,40

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).

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 2020 con la determina di costituzione del Fondo n. 660 del 27.11.2020 il Responsabile Settore Economico Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi

dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2020
Progressioni economiche STORICHE	12.787,59
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38
Totale utilizzo risorse stabili	16.318,97
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	16.318,97

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2020
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	10.920,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	3.500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	31.188,43
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.808,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018 - Compensi per notifiche	1.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	65.016,43

5

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	16.318,97	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	65.016,43	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	81.335,40	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO - (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

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:

- 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 € 16.318,97 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 65.335,40.

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.

Per le modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance si riportano in sintesi i seguenti i criteri

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

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

In particolare, si evidenzia che

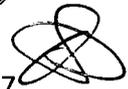
per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2020 (A)	Fondo 2019 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	69.729,00		
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.806,84		
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	3.078,40		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	71.535,84		
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	74.614,24		
Risorse variabili			
Risorse variabili sottoposte al limite			






Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	15.000,00			
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018	1.000,00			
Totale risorse variabili	16.000,00			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	5.810,00			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.662,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	1.806,84	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	9.278,84	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	74.614,24			
Risorse variabili	16.000,00			
Altre decurtazioni	9.278,84			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	81.335,40			

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature and some illegible scribbles.

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2020 (A)	Fondo 2019 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	12.787,59		
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38		
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	16.318,97		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	10.920,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00		
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	3.500,00		
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL	31.188,43		

2018			
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.808,00		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	15.000,00		
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche	1.000,00		
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	65.016,43		
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	16.318,97		
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	65.016,43		
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	81.335,40		

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 2020;
- 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 2020 come segue:

Q

M h l

9

J

- 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 10180104 del bilancio 2020 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 € 953.894,22

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2020 è pari ad € 878.277,19.

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 2020, 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 € 63.340,84 mentre per l'anno 2020 è pari ad € 62.257,00.

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 al 31.12.2020, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2020 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 DL 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c. 2 bis D. Lgs 75/2017 non sono stati adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio procapite 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.

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:

CASO A

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 2020, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2020. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2020, approvato con deliberazione consiliare n. 8 del 16.03.2020 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo disponibile come da determinazione n. 660 del 27.11.2020 è impegnato al capitolo 10180104 del bilancio 2020 e precisamente all' impegno 1770/2020.

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 € zero.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott.ssa Maria Gabriella Crimi



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Settore Economico Finanziario Rag. Maria Alfonsa Franchina

