Comune di Busano

Città Metropolitana di Torino

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

Data di sottoscrizione	31/07/2023	
Periodo temporale di vigenza	1° GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott. Umberto BOVENZI – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Sig. Gianluca OSSOLA SIND. CISL FP Assente SIND. UIL FPL Sig. Paolo OSELLA SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Assente</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Busano	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
Rispetto dell' iter	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.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 07/08/2023 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	<p>È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 39 del 25.07.2022</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera G.C. 27 del 23.05.2022/2022 l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della</p>

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2022 già con la determina di costituzione del Fondo n. 118 del 27.06.2023, il Responsabile del Servizio ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 19.535,62, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 2018 Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 360,00.**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per il triennio 2018-2020 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. *Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:*

- *Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;*
- *Espletamento di maneggio valori: euro 2,24 al giorno*

2. *Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci*

3. *In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.*

3 A. ATTIVITA' A RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- *utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;*
- *attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;*
- *attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.*

3 B. ATTIVITA' DISAGIATE

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3 C. ATTIVITA' DISAGIATE

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggiosi valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- *Economo comunale;*
- *Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*

2. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 70-quinques c.1 – ex art. 17 lett. f) € 1.000,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2018-2020 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) *si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);*
- b) *Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;*
- c) *In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.*

L'assegnazione delle indennità avverrà con le seguenti modalità:

- *i responsabili delle aree formulano, ciascuno per i propri collaboratori, proposta motivata di attribuzione della indennità. La proposta dovrà essere inoltrata al Segretario comunale entro il mese di gennaio dell'anno di competenza;*
- *il Segretario comunale in collaborazione con il Nucleo di Valutazione provvederà alla pesatura entro il mese di febbraio attribuendo l'ammontare spettante a ciascun dipendente nei limiti delle somme stanziare in sede di destinazione annuale delle risorse.*

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate al tempo di lavoro in caso di dipendente a tempo parziale. Sono ridotte proporzionalmente in caso di assenza per motivi diversi dalle ferie. A tal fine si intende mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

3. Specifiche responsabilità (art. 70-quinques c.2 – ex art. 17 lett. i) € 290,00.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2018-2020 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

- **Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;*
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;*
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.*

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a. C 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;*

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Sono proporzionate al tempo di lavoro in caso di dipendente a tempo parziale. Sono ridotte proporzionalmente in caso di assenza per motivi diversi dalle ferie. A tal fine si intende mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

4. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 2.453,25.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per triennio 2018-2020 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

• Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

- 1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.*
- 2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.*

Le modalità di quantificazione ed erogazione dei premi legati alla performance individuale sono i seguenti:

14.1 Procedimento di valutazione

Le PO definiscono collegialmente le valutazioni dei propri collaboratori, utili anche alla performance individuale. In caso di impossibilità a pervenire ad un risultato condiviso procedono individualmente, in questo caso nella scheda di valutazione devono essere motivati i punteggi assegnati per ciascun collaboratore, che devono tener conto, in particolare dei principi di cui all'art. 7, comma 2, lett.: a) e b) del presente contratto.

14.2 Criteri

Al fine di rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato si applicano le fasce di merito stabilite con apposita deliberazione di Giunta comunale. Le parti concordano che sono in via di definizione criteri e procedure il sistema di valutazione, per tutto il personale dell'ente. Il nuovo sistema sosterà le norme previste dalle norme del CCNL 21 maggio 2018.

Sia per i titolari di posizione organizzativa che per i dipendenti sono individuate n. 5 fasce come di seguito specificato nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti:

- la fascia "E" corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza: valutazioni inferiori al 60%;*
- la fascia "D" rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino al 69,99%;*
- la fascia "C" è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%;*
- la fascia "B" è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%;*
- la fascia "A" rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.*

Ai dipendenti collocati in fascia "E" non viene corrisposto il premio.

Il premio viene assegnato in porzione al tempo di lavoro (dipendenti a tempo parziale).

Il Segretario comunale, terminata la fase di valutazione del piano delle performance, acquisite le valutazioni dei dipendenti, provvede alla quantificazione del premio individuale, con propria determinazione, in proporzione al punteggio ottenuto.

14.23 Differenziazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti regole:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;*
- in considerazione del numero limitato di dipendenti a cui potenzialmente può essere attribuito il premio (le P.O. non concorrono) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, viene stabilita in una unità per tutto l'Ente;*
- il premio viene assegnato al dipendente che ha ottenuto il punteggio più elevato. A parità di punteggio viene assegnato al dipendente che non ha ricevuto il premio nell'anno precedente;*
- viene individuato un apposito importo per la maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali. Per gli anni 2019 e 2020 l'accantonamento verrà definito in sede di contrattazione integrativa.*

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	16.664,34
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	2.871,28
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	19.535,62
Indennità condizioni di lavoro	360,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	290,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.453,25
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	4.103,25
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	23.638,87

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo al triennio 2018-2020 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità e delle performance.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

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

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Con il CCDI del triennio 20128-2020 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

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

Per l'anno 2022 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.

È stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2022. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 39 del 25.07.2022 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere 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.

Si dà atto che non è stato possibile autorizzare l'inserimento delle voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.05.2018 per mancata costituzione del fondo 2022 nell'anno di riferimento.

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

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:
- Determina n. 118 del 27.06.2023 del Responsabile del Servizio di costituzione del Fondo 2022;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	22.304,16
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	59,93
Totale incrementi stabili (a)	59,93
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	22.364,09
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	775,58
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	499,20
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	1.274,78
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	23.638,87

Sezione II - Risorse variabili

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

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00

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	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 VARIABILE	0,00

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

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

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media 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 va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a **€ 23.827,17** (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad **€ 22.364,09**.

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	23.638,87
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)	23.638,87
TOTALE Risorse variabili (C)	0,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	0,00
TOTALE FONDO (A-B) + (C-D)	23.638,87

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a **€ 301,54**, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 2.871,28**.

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

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

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

Per l'anno 2022 con la determina di costituzione del Fondo n. 118 del 27.06.2023 il Responsabile del Servizio ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	16.664,34
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.871,28
Totale utilizzo risorse stabili	19.535,62
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	19.535,62

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

COSTO PROGRESSIONE ORIZZONTALE STORICA - TABELLARE CCNL 21.5.2018			
posizione GIURIDICA	posizione economica	num. dipend.	tot costo per singola categoria economica
A	a2	0,00	€ -00
	a3	0,00	€ -00
	a4	0,00	€ -00
	a5	0,00	€ -00
	a6	0,00	€ -00
	B1	b2	0,00
b3		0,00	€ -00
b4		0,00	€ -00
b5		0,00	€ -00
b6		0,00	€ -00
b7		0,00	€ -00
b8		0,00	€ -00
B3		b4	1,00
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00
	b8	1,00	€ 2.366,48
C	c2	0,00	€ -00
	c3	0,00	€ -00
	c4	1,00	€ 1.887,21
	c5	0,00	€ -00
	c6	0,00	€ -00
	D1	d2	0,00
d3		0,00	€ -00
d4		0,00	€ -00
d5		2,00	€ 12.107,83
d6		0,00	€ -00

	d7	0,00	€ -00
D3	d4	0,00	€ -00
	d5	0,00	€ -00
	d6	0,00	€ -00
	d7	0,00	€ -00
	TOT. GENERALE COSTO PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE		5,00

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

Indennità di comparto						
<i>valori da corrispondere per 12 mensilità</i>						
categoria	quota derivante dalle risorse del fondo		indennità complessiva dal 31.12.03 (4)	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2003	COSTO totale PER L'ENTE	indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2022
	dal 1.1.03 (2)	dal 31.12.03 (3)				
D	7,95	39,00	51,90	€ -00	€ 1.245,60	€ 1.126,80
C	7,01	34,45	45,80	€ -00	€ 983,78	€ 890,56
B	6,00	29,58	39,31	€ -00	€ 943,44	€ 853,92
A	4,93	24,38	32,40	€ -00	€ -00	€ -00
			totali	€ -00	€ 3.172,82	€ 2.871,28
					QUOTA "a" A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE	€ 301,54

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	360,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	1.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	290,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.453,25
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	4.103,25

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)	19.535,62	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	4.103,25	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	23.638,87	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a **€ 301,54**, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 2.871,28**.

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

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a **€ 19.535,62** sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **€ 23.638,87**.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

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

14.2 Criteri

Al fine di rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato si applicano le fasce di merito stabilite con apposita deliberazione di Giunta comunale. Le parti concordano che sono in via di definizione criteri e procedure il sistema di valutazione, per tutto il personale dell'ente. Il nuovo sistema sconterà le norme previste dalle norme del CCNL 21 maggio 2018.

Sia per i titolari di posizione organizzativa che per i dipendenti sono individuate n. 5 fasce come di seguito specificato nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti:

- la fascia "E" corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza: valutazioni inferiori al 60%;
- la fascia "D" rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino al 69,99%;
- la fascia "C" è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%;
- la fascia "B" è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%;
- la fascia "A" rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Ai dipendenti collocati in fascia "E" non viene corrisposto il premio.

Il premio viene assegnato in porzione al tempo di lavoro (dipendenti a tempo parziale).

Il Segretario comunale, terminata la fase di valutazione del piano delle performance, acquisite le valutazioni dei dipendenti, provvede alla quantificazione del premio individuale, con propria determinazione, in proporzione al punteggio ottenuto.

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 2022 (A)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse storiche A	
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	22.304,16
Incrementi stabili (a)	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	59,93
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	775,58
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	499,20
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	22.364,09
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	23.638,87
Risorse variabili	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Poste variabili non sottoposte al limite	
Totale risorse variabili	0,00
Decurtazioni del Fondo	
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00
Totale decurtazioni del fondo	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	23.638,87
Risorse variabili	0,00
Altre decurtazioni	0,00

Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	23.638,87
---	-----------

Tabella 2	
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Progressioni economiche STORICHE	16.664,34
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	2.871,28
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	19.535,62
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	360,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	1.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	290,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.453,25
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.103,25
(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	19.535,62
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.103,25
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	23.638,87

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022, confluiti per la parte regolata espressamente dalla contrattazione in avanzo vincolato anno 2022 per mancata costituzione fondo nell'anno di riferimento;

b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale.** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 o 2023 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio 2022 per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'unità di voce 01.02.1 (personale) – cap. 1022/10 del bilancio 2023 gestione competenza, per applicazione al bilancio 2023 delle somme del fondo produttività anno 2022 vincolate in avanzo vincolato per mancata costituzione del fondo 2022 nell'anno di riferimento;
- 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 € 287.685,74;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2022 è pari ad € 259.126,14;

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a **€ 23.887,10** mentre per l'anno 2022 è pari ad **€ 22.364,09**.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2022 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 5,79 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 6,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett. b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	23.827,17	22.364,09
Indennità di Posizione e risultato PO	21.937,50	21.937,50
Fondo Straordinario 2016	964,18	964,18
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019-aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	46.728,85	45.265,77
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs. 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n.13 del 20.04.2022 esecutiva.

Vista la mancata costituzione del fondo 2022 nell'anno di riferimento, la somma di € 7.290,00 (compensi + oneri) è stata vincolata nell'avanzo di amministrazione 2022 come fondo produttività in sede di rendiconto 2022 approvato con deliberazione C.C. n. 20 del 31.05.2023.

Con deliberazione C.C. n. 21 del 31/05/2023 si è provveduto con variazione di bilancio a iscrivere nel bilancio 2023 gli stanziamenti del fondo produttività 2022 disponibili alla contrattazione integrativa mediante applicazione dell'avanzo di amministrazione vincolato.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

Il totale del fondo come da determinazione n. 118 del 27.06.2023 trova imputazione ai vari interventi del personale del bilancio 2022 per le parti non regolate specificatamente dal contratto integrativo, mentre per la parte restante del fondo concordata in sede di contratto integrativo trova imputazione all'unità di voto 01.02.1 (personale) – cap. 1023/10 ad oggetto "Quota F.E.S. al personale: competenze (avanzo vincolato)" del bilancio 2023.

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 **€ 964,18**.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica: Dr Umberto Bovenzi _____

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile del servizio finanziario: Eliana Pomatto _____

Busano, lì 18/09/2023