

COMUNE DI MONTICELLI BRUSATI

Provincia di Brescia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente 2021-2023**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		L'ipotesi di contratto è stata sottoscritta il 15.12.2021 La sottoscrizione definitiva è avvenuta il 21.12.2021.
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2021-2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale – Dott.ssa Laura Cortesi – Presidente; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018 –economica
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 03.12.2021 sulla costituzione del Fondo per le risorse integrative decentrate 2021 e in data 16.12.2021 sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo personale non dirigente 2021-2023
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi, con la deliberazioni della Giunta Comunale n. 18 del 25.02.2021 e, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il Contratto Integrativo si riferisce al triennio 2021-2023, sia per la parte normativa che economica, e disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del medesimo CCNL, compresi i criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo (fatta salva la possibilità di negoziare questi ultimi con cadenza annuale, su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo), ed in particolare:

- **Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie (art. 7);** in tale ambito viene specificato che la ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata annualmente applicando i criteri previsti nel contratto integrativo di riferimento in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
- **Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 8);** nel contratto integrativo di riferimento vengono stabiliti i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione di nuove posizioni economiche, a valere dal 2021, prevedendo altresì specifici vincoli rispetto alle risorse da destinare a tal fine, requisiti di partecipazione e criteri di valutazione, al fine di valorizzare il merito e di garantire la selettività nell'attribuzione dei relativi benefici economici.
- **Performance organizzativa ed individuale (artt. 9, 10, 11);** vengono stabiliti i criteri per la ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, ancorando i primi al raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/Piano delle Performance, relativi sia all'Amministrazione nel suo complesso che alle singole strutture organizzative, mentre i secondi, al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Vengono infine stabiliti i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
- **Disciplina delle indennità (artt. 12, 13, 14 e 15);** vengono disciplinati i criteri per il riconoscimento e le modalità di erogazione per ciascuna delle seguenti indennità, applicabili dal 2018: indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21/05/2018) e indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques, CCNL 21/05/2018).
- **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (artt. 16 e 17);** in tale ambito vengono disciplinati gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, gli incentivi del settore entrate legati all'attività di accertamento IMU e TARI di cui all'art. 1, comma 1091 della legge 145/18 e i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, oltre ai compensi in applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c1, lett d) del CCNL 01/04/1999 che riguardano proventi di sponsorizzazioni, da convenzioni con soggetti privati e da contributi dall'utenza per servizi pubblici non essenziali.
- **Sezione Polizia Locale (artt. 18 e 19);** vengono disciplinati i compensi per lavoro straordinario commesso ad attività ed iniziative di carattere privato e la nuova indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, del CCNL 21/05/2018, unitamente alle relative modalità di erogazione, a favore degli Agenti di Polizia locale che svolgono, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza. Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio per importi giornalieri lordi che variano da 1,00 a 3,00 Euro in base alla fascia oraria di svolgimento del servizio.
- **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art. 20);** sulla base della nuova disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono

stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, applicabili dal 2018, ricalcando il sistema di erogazione dei premi correlati alla performance individuale dei dipendenti. Viene inoltre definita la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative attraverso una riduzione progressiva di quest'ultima in caso di attribuzione di compensi aggiuntivi.

- **Istituti correlati all'orario di lavoro (artt. 21, 22, 23, 24 e 25);** in tale ambito vengono in particolare disciplinati i seguenti istituti contrattuali legati all'orario di lavoro: elevazione fino ad un ulteriore 10% del contingente di personale per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di gravi e documentate situazioni familiari; la determinazione del numero di volte fino ad un massimo di 6 in un mese, per ciascun dipendente, nell'ambito del servizio di reperibilità; la definizione delle turnazioni; la definizione dei criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria; la determinazione in 13 settimane del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018.
- **Salute e sicurezza sul lavoro e innovazioni tecnologiche (artt. 26 e 27);** vengono definite le linee di indirizzo ed i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

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

La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, viene determinata annualmente dall'Amministrazione applicando i criteri previsti nel contratto integrativo di riferimento in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del contratto integrativo di riferimento; la delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione un apposito incontro in merito, nei modi e nei termini indicati nell'art. 3, comma 2, del contratto integrativo.

Per l'anno 2021, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 125 del 25.11.2021, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa escluse le destinazioni stabili (indennità di comparto e progressioni orizzontali), quantificate in Euro 35.858,14, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- a) **Euro 1.000,00** per nuove progressioni orizzontali;
- b) **Euro 1.500,00** per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del contratto integrativo di riferimento;
- c) **Euro 7.839,34** per i premi correlati alla performance individuale comprensivi del premio per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del contratto integrativo di riferimento;
- d) **Euro 500,00** per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 12 e 13 del contratto integrativo in vigore;
- e) **Euro 400,00** per l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL e all'art. 19 del CCDI;
- f) **Euro 6.450,00** per i compensi per specifiche responsabilità, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 14 e 15 del contratto integrativo;
- g) **Euro 100,00** per la maggiorazione art. 24, comma 5 CCNL 14/09/2000 – ART, 68 CCNL 21.05.2018
- h) **Euro 18.068,80** per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal capo IV del contratto integrativo (€ 18.000,00 incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. lgs. n. 50/2016 e € 68,80 indennità di ordine pubblico di cui all'art. 10 del D.P.R. n.

164/2002, per i servizi operativi su strada da parte della Polizia Locale nell'ambito delle misure di contenimento della diffusione del contagio da virus COVID-19).

Criteri di erogazione adottati:

1. Progressioni orizzontali: art. 16 CCNL 21.05.2018 – art. 8 C.C.I. 2021-2023.

Le progressioni vengono attribuite con procedure selettive in relazione al punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance (fino da un massimo di 80 punti) e in base all'esperienza maturata e alle conoscenze acquisite (fino ad un massimo di 20 punti). Possono essere beneficiari delle progressioni fino ad un massimo del 20% degli aventi titolo a partecipare alla selezione per ciascuna categoria, garantendo almeno una progressione per ciascuna categoria nei limiti delle risorse destinate annualmente a tale scopo. Condizioni necessarie per concorrere all'attribuzione sono l'anzianità di servizio minima all'interno della medesima posizione economica differenziata a secondo della categoria e una media delle valutazioni dell'ultimo triennio non inferiore ad 80 punti.

2. Indennità condizioni lavoro: art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – art. 13 C.C.I. 2021-2023.

L'indennità serve a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti maneggio di valori. Nel contratto collettivo integrativo vengono definiti i fattori di disagio e di rischio e le condizioni che determinano l'erogazione dell'indennità per maneggio valori. Le indennità sono commisurate nel seguente modo:

- entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio € 2.00/giorno
- b) personale esposto a disagio € 1.00/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
 - c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati sino a € 500,00: € 1,00/giorno
 - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 500,00: € 2,00/giorno

-In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 3,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 4,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 5,00/giorno

3. indennità di servizio esterno: art. 56-quinques del CCNL 21.05.2018 - art. 190 del CCDI.

L'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

L'indennità è commisurata al tipo di attività prestata secondo i criteri stabiliti nella seguente tabella:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale o festivo diurno	€ 2,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore al 60% dell'orario di lavoro.

4. compensi per specifiche responsabilità: art. 70-quinques c.1 e 2 CCNL 21.05.2018 e artt. 14 e 15 del CCDI

art. 14 CCDI: Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, 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.

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo una serie di criteri definiti nel CCDI. Le indennità legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

art. 15 CCDI l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 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;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. compensi previsti da disposizioni di legge: ART. 68, c. 2, let. g del CCNL 21.05.2018 – art. 16 CCDI
Riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal capo IV del contratto integrativo, degli appositi regolamenti comunali e dalla normativa nazionale in vigore. Ricomprendono gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. lgs. n. 50/2016 e l'indennità di ordine pubblico di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 164/2002, per i servizi operativi su strada da parte della Polizia Locale nell'ambito delle misure di contenimento della diffusione del contagio da virus COVID-19.

6. Premi correlati alla performance organizzativa e individuale artt. 9 e 10 del CCDI.

Erogati in base al raggiungimento degli obiettivi trasversali e individuali definiti nel PEG nonché alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente con i criteri e le pesature individuate dalla giunta nel PEG e nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente

c) Gli effetti abrogativi impliciti

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 21/05/2018, con il contratto integrativo di riferimento vengono riscritte tutte le discipline demandate a tale livello negoziale determinando l'abrogazione implicita delle norme contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 126 del 22.11.2018 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. lgs. n. 150/2009 e s.m.i., i cui principi sono recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, applicabili dal 2021;

Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO vengono definite annualmente;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50 % l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per indennità di comparto e progressioni economiche), che potrà essere destinata alle progressioni economiche.

Requisiti di partecipazione, procedure selettive e criteri di valutazione

- a. Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi.
- b. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media pari a 80 del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.
- c. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.
- d. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.
- e. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di Misurazione e di Valutazione.
- f. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti/Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. g).
- g. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria, fermo restando il possesso dei requisiti e comunque nei limiti delle risorse assegnate.
- h. Le risorse vengono distribuite in ordine di valutazione (media del triennio) fino alla concorrenza del 20% e del limite di spesa annualmente previsto. Eventuali risorse residue, qualora sufficienti per poter assegnare un'ulteriore progressione, verranno utilizzate partendo dalle categorie più basse.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato ed il collegamento tra gli obiettivi e le risorse si realizza attraverso gli strumenti di programmazione esistenti nell'Ente: le linee programmatiche di Mandato, DUP e Piano Esecutivo di Gestione/Piano degli obiettivi. L'erogazione dei premi connessi alla produttività organizzativa e individuale, disciplinati dal contratto

integrativo di riferimento, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Laura Cortesi)

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021, è stato costituito con determinazione n. 383 del 10.12.2021, per un totale di Euro 47.496,25, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato. Le parti hanno preso atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 10 del contratto integrativo di riferimento (performance individuale).

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	29.865,94
Risorse variabili	22.675,88
- riduzione ex. art. 6-bis, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001	
- riduzione permanente dall'anno 2015 ex. art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010 e s.m.i.	- 5.045,57
TOTALE	47.496,25

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 29.865,94 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	28.678,35

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Differenziali incrementi retribuiti a regime	438,79
Incremento annuo euro 83,20 ART. 67, COMMA 2 LETTERA A) dipendenti in servizio al 31.12.2015	748,80
TOTALE	29.865,94

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2021 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 22.675,88 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 3, let. c), CCNL 21/05/2018) - incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016,	18.000,00
Indennità di ordine pubblico di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 164/2002, per i servizi operativi su strada da parte della Polizia Locale nell'ambito delle misure di contenimento della diffusione del contagio da virus COVID-19.	68,80
Incremento massimo contrattabile fino all'1,2% del monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lett. h), CCNL 21/05/2018)	1.975,52
Risorse per gli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG/Piano delle performance, (art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018)	800,00
Somme residue anni precedenti (art. 68, c. 1, CCNL 21.5. 2018)	0,00
Risparmi della gestione del fondo per lavoro straordinario (art. 67, c. 3, lett. C CCNL 21.5.18)	1.831,56
TOTALE	22.675,88

Come sopra esposto, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2021, oltre alle altre quote previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, la Giunta Comunale nella deliberazione n. 125 del 25.11.2021, ha previsto le seguenti quote aggiuntive:

- a) Euro 1.975,52 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, da destinare alla performance collettiva ed individuale legati al raggiungimento degli obiettivi, anche di mantenimento, di performance organizzativa e individuale definiti nel PEG.
- b) €. 800,00 di cui all'art. . 67, c. 5, ccnl 21.5.2018, da destinare al raggiungimento di obiettivi anche di mantenimento di performance individuale;

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)

Non sono previste riduzioni.

- Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni)

Non sono previste riduzioni.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2021, **parte stabile**, è pertanto previste le seguenti riduzioni:

- Euro 5.045,57 pari alla riduzione operata nel 2014 per effetto della diminuzione del personale in servizio ex art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i., calcolata secondo il metodo della "semisomma" di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011.

Per quanto riguarda tale riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisori dei conti, in data 21/12/2015, ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguarda in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

- a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
- per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

A carico del fondo per l'anno 2021 non sono previste riduzioni, in quanto il predetto limite (comprese le indennità previste per le PO a carico del bilancio, l'indennità di risultato, di posizione e convenzione del segretario comunale) viene rispettato, come di seguito dimostrato:

VOCE	2016	2021
TOTALE FONDO AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PERMANENTE		47.496,25
VOCI ESCLUSE – RISPARMI FONDO ANNI PRECEDENTI(-)		0,00
VOCI ESCLUSE – RISPARMI FONDO STRAORDINARIO		-1.831,56
VOCI ESCLUSE – INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROGETTAZIONIE E FONDO PROGET.INNOV.		-18.000,00
INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICIO		-68,80
DIFFERENZIALI PEO		-438,79
VOCI ESCLUSE –		
(11)INCREMENTO ANNUO EURO 83,20 ART. 67, COMMA 2 LETTERA A)		-748,80
P.O. A CARICO DI BILANCIO		19.367,08
FONDO LAVORO STRAORDINARIO		2.261,91
INDENNITA' DI POSIZIONE SEGRETARIO COMUNALE		4.363,63
INDENNITA' DI CONVENZIONE SEGRETRIO COMUNALE		4.122,26
INDENNITA' DI RISULTATO SEGRETARIO COMUNALE		2.678,97
LIMITE	59.202,55	59.202,55
	DIFFERENZA	0,00

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	24.820,37
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	22.675,88
TOTALE	47.496,25

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€. 8.028,39
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 3.609,72
TOTALE	€ 11.638,11

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno 2021 risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€. 47.496,25
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	- €. 11.638,11
TOTALE	€. 35.858,14

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento, con riferimento all'annualità 2021, le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018)	1.500,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	7.839,34

Progressioni economiche (art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018)	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	500,00
maggiorazione oraria (art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	100,00
Indennità di servizio esterno art. 56-quinques del CCNL 18/05/2018	400,00
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018)	6.450,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) – incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016- e indennità di ordine pubblico	18.068,80
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	35.858,14

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

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro **20.088,11** (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro **24.820,37** (29.865,94-5.045,57).

Si attesta altresì che le risorse ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018), con vincolo di destinazione, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- **€ 18.000,00:** incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (ex art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018).
- **€ 68,80:** Indennità di ordine pubblico cui all'art. 10 del D.P.R. n. 164/2002

- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno 2021 sono previste nuove progressioni economiche nel limite delle risorse destinate dalla Giunta Comunale e previa procedura selettiva come previsto dall'art. 8 del CCDI.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2021	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	29.865,94	28.291,82	1.574,12
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	29.865,94	28.291,82	1.574,12
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	20.844,32	5.875,52	14.968,80
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	1.831,56	1.729,93	101,63
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	24.507,44	7.605,45	15.070,43
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)			
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	- 5.045,57	- 5.045,57	0
Altre decurtazioni fondo (specificare)	0	0	0
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	0	0	0
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	29.865,94	28.291,82	1.574,12
Risorse variabili	22.675,88	7.605,45	15.070,43
Decurtazioni	- 5.045,57	- 5.045,57	0
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	47.496,25	31.238,23	16.644,55

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2021	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	11.638,11	13.011,19	-1.373,08
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	35.858,14	17.840,51	18.017,63
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	11.638,11	13.011,19	-1.373,08
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	35.858,14	17.840,51	18.017,63
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	47.496,25	30.851,70	16.644,55

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente, in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- capitoli vari di competenza relativi alla retribuzione del personale e alle indennità accessorie, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP, per il pagamento delle indennità di comparto, progressioni orizzontali e maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale, funzioni tecniche per le quote da erogare nell'anno 2021;

- capitoli vari di competenza relativi alla costituzione del fondo pluriennale vincolato per il finanziamento delle quote relative ai compensi per particolari posizioni di lavoro, premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, funzioni tecniche, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP, che verranno erogati nell'anno 2022 o successivi.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa delle risorse accessorie risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2020 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione per l'anno 2021.

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

La destinazione del fondo disciplinata dall'allegata ipotesi di accordo trova finanziamento nel bilancio di previsione 2021-2023 come segue:

- per le indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità di posizione e maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale, funzioni tecniche erogate nel 2021: nei vari capitoli di competenza relativi alla retribuzione del personale e alle indennità accessorie, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP;

- per le indennità di compensi particolari posizioni di lavoro, premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e per le funzioni tecniche per le quote che verranno erogate nel 2022: nei vari capitoli di competenza relativi alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP.

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

(Elena Inselvini)



IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Laura Cortesi)

