

CCDI PARTE NORMATIVA 2021/2023 E PARTE ECONOMICA 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Scheda 1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa: dicembre 2021 – dicembre 2023 Parte economica: 1 gennaio – 31.12.2021

Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA (ruoli qualifichè ricoperti): Dott. FAZIA MERCADANTE U. Presidente P.A. ZANOTTI FRAGONARA MICHELE componente
---	--

PARTE SINDACALE
Sig. Poggi Maurizio – Sindacato UIL

RAPPRESENTANTE DIPENDENTI COMUNALI
Sig Concina Geromina

Soggetti destinatari	Personale non dirigente
-----------------------------	-------------------------

Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)

CCDI parte normativa 2021/2023- allegato alla deliberazione di presa d'atto della contrattazione decentrata

Utilizzo risorse decentrate anno 2021 (criteri e destinazione)

Rispetto iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Intervento Organo di controllo interno/Allegazione certificazione Organo di controllo interno/relazione illustrativa

E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno

Sono stati trasmessi gli atti al Revisore dei Conti:

- E' stata certificata la costituzione del Fondo risorse decentrate 2021

E' stato certificato il C.C.D.I. 2021/2023

Rispetto iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 D.Lgs. 150/2009

Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il Piano della Performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato (Relazione previsionale e programmatica, Dup) e agli atti di programmazione economico-finanziaria, strategica, operativa e gestionale (Peg) senza necessità di approvare altro atto.

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 co. 2 del D.Lgs. 150/2009?

Sì

E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai co. 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 come abrogato e sostituito dal D.Lgs. 33/2013?

Sì

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, co. 6 del D.Lgs 150/2009?

Attualmente in corso di validazione.

Eventuali osservazioni: nessuna.

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 – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Parte normativa (2021/2023): le parti prendono atto di quanto definito dalla contrattazione decentrata integrativa siglata in data 23 dicembre 2021 di valenza triennale.

Parte economica: le parti prendono atto della quantificazione ed utilizzo delle risorse del fondo risorse decentrate anno 2021.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Criteri adottati: si rimanda al testo dell'accordo parte economica 2021

Obiettivi: si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici.

Utilizzo:

Parte stabile del fondo: istituti fissi e ricorrenti, indennità = sono confermati tutti gli istituti fissi e ricorrenti - progressione economica orizzontale anni precedenti. Inoltre si inseriscono le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 dando atto che verrà effettuata apposita procedura selettiva e dando inoltre atto che

le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria trovano allocazione nel fondo salario accessorio per €. 2000,00 a valere per l'anno 2022.

Tali destinazioni costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo. Sono inoltre finanziate con le risorse stabili del fondo gli istituti relativi a reperibilità, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999 e art. 36 CCNL 2004, nel limite massimo delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati per gli istituti fissi e ricorrenti come sopra dettagliatamente specificato. utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di reperibilità e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- Reperibilità: confermata la reperibilità al personale impegnato nella pronta reperibilità dei Servizi di Anagrafe;
- Rischio (indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018): indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a rischi;
- Indennità di maneggio valori (indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018), da attribuire all'economo comunale, agli agenti contabili;
- Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018
- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle eventuali risorse di parte variabile, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Nell'anno 2021 si procederà alla conversione degli istituti attualmente in godimento nelle nuove indennità previste dal CCNL 2016/2018 fatti salvi eventuali congruagli disposti dal CCDI 2019;

Progetti incentivanti/produttività ed indennità

Per le integrazioni consentite dall'art. 15 c. 2 del C.C.N.L. 1.4.1999 (art. 67 co 4 CCNL 21.05.2018) il quale prevede che "in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al c. 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997 si precisa quanto segue:

a) Progetti incentivanti anno 2021 (art. 15, co. 2 CCNL 1999 ora art. 67 co 4 CCNL 21.05.2018)

- i progetti devono necessariamente essere derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva
- alle razionalizzazioni o riorganizzazioni di cui ai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali/quantitativi

- il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo ed il confronto con indicatori standard
- i progetti devono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo del personale interno
- le risorse da destinare a tali progetti sono individuate e quantificate nell'atto costitutivo del fondo, certificate dal nucleo di valutazione e, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate solo dopo aver accertato i risultati

Ogni progetto viene sviluppato in modo dettagliato, con l'indicazione degli obiettivi, delle attività poste, degli indicatori di valutazione, del personale coinvolto e delle risorse finanziarie previste.

Tali progetti, per la loro consistenza e significanza, danno ragione della correlazione esistente fra gli importi che sono iscritti al fondo ed il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità dei servizi, e, ancora, tra gli stessi e l'attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali deve, a sua volta, essere correlato un aumento delle prestazioni del personale.

Si è dato atto che le risorse che la contrattazione decentrata destina all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi, in termini di premialità, saranno rese disponibili soltanto a consuntivo:

- previo rispetto del principio della "capacità di spesa" dell'Ente, e precisamente dei parametri di virtuosità richiamati dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, e s.m.: rispetto della riduzione spesa di personale, rispetto del patto di stabilità interna e capacità di spesa del bilancio;
- a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, verificati e certificati dal nucleo di valutazione in rapporto agli standard predefiniti;
- in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

b) Produttività

Il fondo destinato alla produttività sarà reso disponibile ed effettivamente erogato soltanto a consuntivo a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, verificati e certificati dal nucleo di valutazione in rapporto agli standard predefiniti e in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi ed è assegnato ai singoli dipendenti sulla base di un'articolata e rigorosa scheda di valutazione. A questi fini viene applicato il sistema di valutazione permanente precedentemente approvato dalla Giunta Comunale.

c) Indennità

Vengono destinate alle risorse di carattere variabile i seguenti istituti: turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999 e art. 36 CCNL 2004, ora art. 23, 24, 70-bis, 70-quinquies CCNL 21.05.2019 dando atto che le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno, sottratte le quote destinate al finanziamento degli istituti stabili, possono essere utilizzate ad integrazione della quota risorse variabili. In sintesi le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	7530 euro
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	2000 euro
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	1846 euro
TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	11376 euro
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. 15 co. 2 CCNL 1998/2001	2000 euro

INDENNITÀ REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	
INDENNITÀ DI RISCHIO (fino al 31.12.2021)	
MANEGGIO VALORI (fino al 31.12.2021)	
STRAORDINARI	
TOTALE	2000 euro
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT ESCLUSI DAL FONDO	
TOTALE	4000 euro

C) Effetti abrogativi impliciti

Sono contenuti nei criteri riparto risorse decentrate la cui ipotesi CCDI parte normativa 2021/2023 è stata sottoscritta in data 23/12/2021. I criteri di cui sopra sono stati contrattati in osservanza delle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL del 21.05.2018.

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

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 definito nel Sistema di valutazione e misurazione della performance approvate con provvedimenti dell'organo esecutivo.

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

Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

Ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

- in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.

Ogni anno non possono progredire più del 50% dei dipendenti.

Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le progressioni avranno decorrenza dalla data fissata dalla contrattazione decentrata.

Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria sono determinate nella presente contrattazione per un importo di €. 2000,00 circa per l'anno 2021 - In base alle risorse destinate sono state definite le percentuali annuali dei posti a concorso per la progressione economica per ciascuna categoria economica.

Le progressioni avranno decorrenza 1° gennaio 2021.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di tale istituto sono riassegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale. Si precisa che la Parte Pubblica e Sindacale, hanno convenuto nel corso dell'incontro che gli istituti di nuova introduzione disciplinati dal CCNL 21.05.2018 troveranno applicazione a decorrere dal 01.01.2022 disponendo pertanto la ultrattività per tutti gli istituti di cui alla precedente contrattazione nazionale e decentrata in godimento fino a tutto il 31.12.2021.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione dei premi connessi e legati alla produttività individuale è correlata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance). Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale dipendente
- di stabilire un legame stretto tra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti
- di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti

E più specificatamente ai del CCDI parte normativa 2021/2023:

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;

b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.

3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti.

G) Altre informazioni ritenute utili

Il fondo delle risorse decentrate, oggetto di decurtazione progressiva, di anno in anno, rispetto all'anno 2010, è stato quantificato rispettando le disposizioni di cui all'art. 9 comma 2 bis attualmente in vigore:

“a decorrere dal 01.01.2011 e sino al 31.12.2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010, ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01.01.2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”.

Il fondo delle risorse decentrate, oggetto di decurtazione progressiva, di anno in anno, rispetto all'anno 2010, è stato quantificato per il 2016 nei limiti del fondo 2015, per il quale sono state recepite le disposizioni di cui:

- alla legge n.147 del 27-12-2013 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014), che all'art. 1, c.457 prevede che: “.... A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. 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...”;
- alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.20 datata 8 maggio 2015, che impartisce istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013, sopra richiamata, ed afferma che la ratio alla base delle modifiche apportate dal citato comma 456, all'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010 è quella di rendere strutturali i relativi risparmi di spesa derivanti dalla riduzione del personale in servizio, che, altrimenti, sarebbero circoscritti (una tantum) al periodo 2011-2014, e che gli organi di controllo devono certificare l'ammontare della decurtazione permanente prevista;

In sintesi:

per consolidare nel tempo la riduzione del fondo per le cessazioni intervenute nel periodo 2011-2014, come previsto dalla circolare RGS 20/2015, ai fini specifici dell'art.9, c.2 bis-DL 78/2010, è stato effettuato un intervento permanente su voci stabili dal 2015, calcolato sul fondo 2014 ed è pertanto efficace anche sul fondo 2016.

Per il fondo 2016 è stata introdotta con il comma 236 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 n. 208/2015, una nuova misura di contenimento della spesa.

Tale previsione dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Pertanto, per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013.

VISTO l'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 che testualmente recita: “*Salario accessorio e sperimentazione*”.

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. 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, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.”

CONSIDERATO che si è verificata la variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

anno 2016 collocamento a riposo dell'Istruttore Contabile cat D3

anno 2018 collocamento a riposo dell'Agente di Polizia Locale cat C5

anno 2021 collocamento a riposo dell'Operaio Specializzato – autista scuolabus – messo cat B7

CONSIDERATO che il secondo comma dell'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 dispone che dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 sia abrogato e che pertanto a far corso da tale data non opera più la riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

– La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 256 del 09/12/2021 nei seguenti importi:

Risorse stabili -	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	16.500	16.500	16.500	16.500	16.500	16.500
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)						
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)						
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)						
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)						
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)						
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)						
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	61	124	273	295	295	295
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario						
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)						
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)						
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)		524	524	524	524	524
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite				416	416	416
TOTALE RISORSE STABILI	16.561,00	17.148,00	17.297,00	17.735,00	17.735,00	17.735,00

Risorse variabili soggette al limite	2016	2017	2018	2019	2020	2020
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)						
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)						
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)						
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)						
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)						
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA						
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)						
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)						
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017						
Totale Risorse variabili soggette al limite	-	-	-	-	-	-
Risorse variabili NON soggette al limite	2016	2017	2018	2019	2020	2020

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018

DESCRIZIONE	2021
-------------	------

DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	7.530
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	2000 -
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	1.846
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	11.376

PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. 15 co. 2 CCNL 1998/2001 (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	2000
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18) - dal 01.01.2019	
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	
	STRAORDINARI e COMPENSI MESSI NOTIFICATORI	
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	
		2000
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) art 1 co. 1091 L. 145/2018 NON CALCOLATI	4000
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	15376

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

a) *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*

Le risorse stabili ammontano ad €. 2000. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali,) ammontano ad €. 2000.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Con le risorse di parte variabile e con il residuo di parte stabile sono finanziate le varie indennità contrattuali, nonché i premi correlati alla performance individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con i dettami del D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V.

c) *Attestazione motivata della selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):*

Verranno attivate le Peo per l'anno 2021 a favore di coloro che sono nelle condizioni di poter partecipare alla selezione. Seguirà una procedura selettiva e si impegnano i fondi 2021 le necessarie risorse:

Anno 2021 €. 2.000,00

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono dettagliatamente specificati nella presente relazione al quale si rimanda.

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

Il Fondo anno 2021 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio personale n. 256 del 09/12/2021 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

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

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2021, quantificato con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 256 del 09/11/2021 nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione anno 2021, come certificato dal Responsabile del servizio finanziario sia per quanto concerne gli emolumenti lordi, sia per le somme per oneri riflessi ed IRAP.

Confianza,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
-Michele Zanotti Fragonara-