

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BUDRIO PER L'ANNO 2021

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Contratto integrativo dipendenti Comune di Budrio Preintesa del 15/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Filomena Iocca - Segretario Generale Dott. Francesco Palladino - Responsabile Settore Servizi Economico - Finanziari e Servizio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - FP-CGIL, - CISL-FP, - UIL-F.P.L. - RSU Comune di Budrio Organizzazioni Sindacali Firmatarie: - FP-CGIL, - CISL-FP, - UIL-F.P.L.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo sull'utilizzo risorse decentrate per l'anno 2021

	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Da definire
		Da definire
	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 ? Si, deliberato con il P.E.G. atto n. G.C. n. 26 del 16 aprile 2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D.lgs 74/2017
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
La Relazione della Performance anno 2020 è stata validata dal NDV, ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 ed approvata dalla G.C. con atto n. 52 del 10 giugno 2021		
Eventuali osservazioni		

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

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, entrato in vigore il 22/5/2018. Il nuovo CCNL, all'art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: "soggetti e materie" prevede molti oggetti sia in materia normativa, ma soprattutto economica.

Il presente CID 2021 prende atto della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 approvato con determinazione del Settore Servizi Economico-Finanziari Personale n. 649/2021 e del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 17 del 14/12/2021, registrato al protocollo dell'Ente con n. 35 del 14/12/2021, con il quale si rileva che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2021, risulta pari all'importo complessivo di € 326.026,27, con una decurtazione di € 5.902,16 rispetto all'importo di € 331.928,43 definito con la determinazione sopra indicata e stabilisce i criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2021:

-art 10-strumenti di premialità e criteri per la ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo

-art. 11-criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- art. 12 – entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 delle legge n.449/97

- art. 13-differenziale del premio individuale

- art. 14-correlazione dei premi con altri incentivi e compensi

- art 16- indennità per specifiche responsabilità

- art 17- indennità di condizioni di lavoro

- art 18- indennità di reperibilità, turno e compensi art. 24 CCNL 2000

- art. 19 – criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

- art. 20- indennità di servizio esterno e di funzioni per il personale della Polizia Locale

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 – campo di applicazione e durata.

Il CDI 2021 si applica al personale dipendente, non dirigente, dell'Amministrazione di Budrio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco.

Viene stabilito che il Contratto non possa contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.

Si applica dal 1 gennaio 2021 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti; conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto

Viene precisato che il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività\performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente.

Art. 9- Determinazione del fondo delle risorse decentrate

In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL finalizzato all'incentivazione del merito, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione, nonché agli altri istituti previsti nel presente contratto. Si fa rinvio all'art. 67 commi 4 e 5, lett. b) del CCNL per le apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

Art. 10 Strumenti di premialità e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Vengono previsti i seguenti strumenti di premialità: a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale; b) premi correlati alla performance individuale, c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL; d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa; e) specifiche forme incentivanti elencati e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21/05/2018, f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL

E' rispettata la previsione della percentuale minima del 30% della parte variabile del fondo con destinazione alla performance individuale.

Art. 11- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance comunale, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 19 del presente Contratto integrativo.

Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo nell'anno di riferimento.

I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part-time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68 co. 2 lett. a, b CCNL 21/05/2018) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.

In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance comunale, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla performance organizzativa di settore viene calcolato, nei termini e secondo le procedure previste dal manuale di misurazione e valutazione adottato dall'ente, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente;
- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato ed erogato, nei termini e secondo le procedure previste dal manuale di misurazione e valutazione adottato dall'ente, sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.

La valutazione compete al dirigente/responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente/responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, il responsabile apicale di riferimento, esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal collega afferente alla struttura di provenienza.

La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione. Tale riduzione proporzionale non opererà per le assenze per malattia pari a 20 giorni. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recupero
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n. 104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e midollo osseo
- permessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie

La corresponsione dei premi correlati alla performance seguirà in linea temporale a quelli previsti all'articolo 14 comma 2 del presente Contratto Decentrato.

Art. 12- Entrate dall'applicazione della legge n. 449/1997

L'articolo è stato inserito nel CDI per completezza. Si precisa che l'istituto non trova riscontro nella costituzione del fondo 2021.

Art. 13 – Differenziale del premio individuale.

A non più del 5% dei dipendenti che nella performance individuale conseguono un punteggio, superiore al valore dell'85% è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri: a) il numero di dipendenti corrisponde al 5% del personale di ciascun settore/area di cui al comma 1, arrotondato per eccesso all'unità superiore. I punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100. b) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento delle risorse; a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente; a ulteriore parità di punteggio si prosegue nella presa in considerazione della valutazione degli anni precedenti fino al terzo; a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale.

Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 14- Correlazione dei premi con altri incentivi e compensi

Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, e le indennità di risultato delle posizioni organizzative, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto – come somma tra premi e altre forme di incentivi/compensi – superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale, nonché l'indennità di risultato, sono progressivamente ridotti.

Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co.1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio; recupero evasione tributi; concorrono al tetto anche i compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 12 del presente Contratto.

Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 13.

Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione

Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

In presenza di dipendenti interessati al riconoscimento di altri incentivi\compensi, il premio di performance organizzativa e di performance individuale sarà ridotto in base al prospetto seguente:

- da € 1.000,00 a € 1.500,00 € - 30%
- da € 1.501,00 a € 2.000,00 € - 50%
- da € 2.001,00 a € 4.000,00 € - 70%
- oltre € 4.000,00 € - 80%

Per l'indennità di risultato degli apicali la correlazione si applica qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato. Qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato lo stesso è decurtato del:

- da € 5.000,00 a € 7.500,00 € - 30%
- da € 7.501,00 a € 10.000,00 € - 50%
- da € 10.001,00 a € 12.500,00 € - 70%
- oltre a € 12.500,00 € - 80%

La quota parte "ridotta" viene redistribuita nella capienza della retribuzione di risultato delle altre Posizioni Organizzative.

A seguito di liquidazioni di incentivi/compensi, la decurtazione sarà effettuata sul compenso incentivante di produttività/risultato che dovrà essere posto in liquidazione, con le modalità previste dal CCDI parte economica in vigore al momento del pagamento degli incentivi.

Art 15 – Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative-Criteri

L'erogazione sulla indennità di risultato avviene in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei risultati annuali ed entità dell'indennità di posizione percepita.

Art. 16 – Indennità di specifiche responsabilità

L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità fra le diverse Aree/Settori viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna a cura della Conferenza di Direzione.

Tale indennità è correlata al grado di responsabilità della prestazione resa oltre le condizioni ordinarie proprie della categoria/profilo di appartenenza e può essere attribuita, in relazione alla categoria di appartenenza, al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa da una delle responsabilità evidenziate nel presente articolo.

Tali responsabilità possono riguardare il personale delle categorie giuridiche B e C, nonché il personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.

L'indennità può avere un valore massimo di euro 3.000,00, lasciando alla contrattazione di Ente la definizione economica e la graduazione in base alle specificità del proprio Fondo. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri, ordinati nella scheda allegata al contratto n. 1 per costituirne parte integrante e sostanziale:

- grado di autonomia e responsabilità assegnate (anche senza personale da coordinare);
- complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati (anche senza personale da coordinare);

- numero di personale coordinato;
- svolgimento di attività eterogenee (anche senza personale da coordinare);
- responsabilità di procedimenti complessi che coinvolgono più servizi comunali e non (anche senza personale da coordinare).

Per ciascun fattore sopra indicato, verrà attribuito un punteggio da parte del responsabile di Area, fino ad un massimo di punti 100: sulla base dei punteggi, la pesatura relativa al valore economico sarà:

- fino a 40 punti -1000 euro
- da 41 a 60 punti- 1500 euro
- da 61 a 80 punti - 2500 euro
- da 81 punti- 3000 euro

con precisazione che le cifre verranno parametrate in relazione alle disponibilità di budget.

Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alla percentuale di lavoro.

L'indennità viene ridotta automaticamente e in misura proporzionale ai giorni di assenza.

A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie: - ferie, riposi compensativi/recuperi; - permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare; - permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000; - congedi retribuiti per malattia del figlio; - permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 512/1992 n. 104; - terapie salvavita; - infortunio sul lavoro; - donazioni del sangue e del midollo osseo; - permessi sindacali fruiti dalle rsu; - permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie

In caso di prolungata assenza di un dipendente, il Dirigente/Responsabile può valutare di attribuire la stessa ad un altro dipendente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.

L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità. Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti, la pesatura effettuata nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta tenuto conto dei criteri sopra indicati.

L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, di norma della durata di un anno e comunque non oltre tre. Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione ai soggetti sindacali.

La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base annuale.

La misura delle indennità per specifica responsabilità attribuite con atto formale dell'ente a personale di categorie B/C/D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale è fissata in € 300,00 annui lordi liquidati mensilmente.

Art. 17 - Indennità condizioni lavoro

In base all'art. 70-bis del CCNL 2L/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicantil il maneggio valori.

Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 10 euro.

I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo: - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore; - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti; - esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute; - esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione; - esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute; - esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il disagio viene valutato sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o di elementi di criticità ambientale (estensione territoriale, attività diverse da quelle ritenute rischiose, se fisicamente usuranti in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico, prestazione su più sedi differenti).

Si considerano attività implicantil maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale, quali l'economo (che svolge attività di complesse) e l'agente contabile (che svolge attività semplici) adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito). Il maneggio valori tiene conto dell'entità delle somme maneggiate, a condizione che i valori gestiti su base annua siano sensibilmente superiori alla quota potenzialmente percepita come indennità.

In sede di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, ciascun Ente potrà riconoscere l'indennità condizioni di lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto previsto nella successiva tabella 1 da cui rileva:

- Rischio: euro 2,00
- Disagio: euro 2,00
- Maneggio valori: euro 1,50

Per le figure di "rischio" e "disagio" che seguono, le indennità dette saranno cumulate, per un totale di euro 4: --servizi tecnici-manutentivi-cat B1, B3 e C --dipendenti addetti alla cucina-B/3.

Il Dirigente/Responsabile individua annualmente il personale destinatario della suddetta indennità.

Art. 18 Indennità di reperibilità/turno

Per le aree di pronto intervento individuate dai Comuni, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Qualora il Comune ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, ovvero per esigenze eccezionali e temporanee, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL, in sede di contrattazione integrativa di livello comunale può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla seguente tabella:

Servizi mensili

Da 1 a 6 -Fascia ordinaria- € 10,33

Da 7 a 10- Fascia extra 1 -€ 12,00

Da 11 a 14 -Fascia extra 2 -€ 13,00

Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 3, l'eventuale incremento di servizi mensili è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria.

I servizi relativi alla "Fascia extra 2" (dal 11 al 14 servizio) sono da rendersi esclusivamente su base volontaria.

Il Responsabile del settore di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.

In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.

In riferimento all'attività prestata in giorno festivo e di riposo settimanale, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 24 co. 1 del CCNL 14 settembre 2000. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

Art. 19 – Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

Le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti riferita a non oltre il 50% degli aventi diritto; la progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano le migliori prestazioni lavorative, verificate attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente che al 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti :

- essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi in uscita), ad esclusione del personale:
in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- non aver riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente, ad eccezione del rimprovero verbale;
- aver prestato servizio presso Enti locali per almeno 5 anni;
- disporre di un'anzianità nella posizione economica come da seguente tabella:

Posizione economica	anni di permanenza nella P.E. preced.	Posizione economica	anni di permanenza nella PEO preced.	Posizione economica	anni di permanenza nella PEO preced.	Posizione economica	anni di permanenza nella PEO preced.
				B8	5		
D7	6			B7	4		
D6	6	C6	5	B6	4	A6	4
D5	5	C5	5	B5	4	A5	3
D4	5	C4	4	B4	3	A4	3
D3	5	C3	4	B3	3	A3	3
D2	4	C2	3	B2	3	A2	3
D1		C1		B1		A1	

Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente. In presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio.

Sulla base del punteggio medio del triennio, sarà stilata una graduatoria unica tra i dipendenti aventi i requisiti, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato.

L'importo di € 12.000,00 è destinato a finanziare un numero limitato di dipendenti, pari al 50% degli aventi i requisiti, ovvero inferiore al 50% degli aventi diritto.

In caso di parità di punteggio o fascia di valutazione, si definisce l'ordine di applicazione dei seguenti criteri di priorità per l'attribuzione della progressione:

- a) maggiore permanenza nella posizione economica
- b) più bassa posizione economica di appartenenza
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

Ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'ente a tempo determinato, nel medesimo profilo e categoria.

In caso di mancanza della valutazione annuale a causa di congedo di maternità/paternità, infortuni sul lavoro, permessi e congedi retribuiti di cui alla Legge 53/2000, Legge 104/1992, terapie salvavita e malattia non rientrante nel periodo di compenso, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale di Polizia Locale

Al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio svolto prevalentemente all'esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi è pari a:

feriale € 6,00 giornaliera
festivo € 10,00 giornaliera

L'indennità di cui al comma 1 spetta al personale di categoria C e D destinato al servizio esterno con disposizione o ordine di servizio del Responsabile del Settore Polizia Locale o di suo delegato.

Il personale di Polizia Locale non adibito a servizi esterni di vigilanza potrà percepire l'indennità condizioni lavoro qualora ricada nelle condizioni previste dalla fattispecie maneggio valori di cui all'art. 17.

Il riconoscimento dell'indennità è garantito al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della Polizia Locale.

Il Responsabile del Settore Polizia Locale quantifica mensilmente le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere rese, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d. fatto salvo quanto disposto al comma 3, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di funzione, a fronte del conferimento da parte del Comandante, sono da considerare i seguenti fattori:

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE - PUNTEGGIO
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente: pt. 0 Agente Scelto: pt. 1 Assistente/Sovrintendente: pt. 2 Ispettore: pt. 3 Commissario: pt. 4
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuno: pt. 0 Temporaneo: pt. 1 Stabilmente: pt. 2
INCARICHI PARTICOLARI (Personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del Settore)	Nessuno: pt. 0 Con rappresentanza interna: pt. 1 Con rappresentanza anche esterna: pt. 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO (Formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna: pt. 0 Resp. Servizio: pt. 1
ETEROGENEITA' COMPITI E PROCEDIMENTI (Funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola materia trattata)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO (Formale assegnazione di procedimento amministrativo)	No: pt. 0 Sì: pt. 1

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri della preintesa le risorse del fondo vengono utilizzate nel seguente modo:

RISORSE FISSE “NON DISPONIBILI” – ART. 68 C. 1 CCNL 21/5/2019

Descrizione	Importo
Art. 6 CCNL 5/10/2001 – indennità per personale educativo e scolastico	875,19
Art. 31 C. 7 CCNL 14/9/2000 – indennità per personale educativo asili nido	1.000,00
Art. 33 CCNL 22/01/2004 – indennità di comparto	39.237,79
Progressioni orizzontali storiche	109.164,67
Totale	150.277,65

RISORSE “DISPONIBILI” – ART. 68 C. 2 CCNL 21/5/2019

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/5/2019 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	59.524,87
Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2019 – performance individuale	625,00
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2019 – Indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis	18.000,00
Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21/5/2019 – Indennità di turno, reperibilità, mancato riposo settimanale, maggiorazioni	6.000,00 (reper.) 18.000,00 (turno) 1.000,00 (magg.)
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2019 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all’art. 70-quinquies	27.750,00 1.466,64 (URP)
Art. 68, comma 2, lett. f) CCNL 21/5/2019 – Indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 56-quater	13.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2019 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10.000,00 (IMU) 8.382,11 (incentivi funz. tecniche)
Art. 68, comma 2, lett. j) – progressioni economiche	12.000,00
Totale	175.748,62

C) effetti abrogativi impliciti

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CDI o non compatibili con i contenuti dello stesso, si intendono abrogate.

Il Contratto integrativo dell'Ente si applica dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento comunale per la misurazione e valutazione del personale direttivo e non direttivo, in ottemperanza all'art. 7 del Dlgs. 150/2009.

La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al complessivo apporto individuale secondo gli esiti di misurazione e valutazione e si applica il differenziale premiale individuale al 5% del personale con valutazione più elevata. Sono state rese disponibili le risorse ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 2016/2018.

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

Il CID anno 2021 stabilisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche, nel limite di un importo di € 12.000,00 con decorrenza dal 01/01/2021. Si evidenzia che il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali è rispettato, in quanto:

- l'accordo non ha previsto una decorrenza "retroattiva" delle progressioni economiche orizzontali;
- l'importo complessivo su base annua pari a € 12.000,00 comporta una quota limitata rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2021 aventi diritto in base alle disposizioni del CCNL e del CDI a partecipare alle selezioni.
- Viene riconosciuta la progressione economica ad una quota pari al 50% degli aventi i requisiti, ovvero inferiore al 50% degli aventi diritto.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente si muove in coerenza con gli obiettivi gestionali, che hanno subito inevitabilmente degli aggiornamenti, anche in conseguenza allo stato di emergenza legato alla pandemia, mantenendo la caratteristica di selettività del sistema di misurazione e valutazione attraverso criteri di meritocrazia che promuove e tende alla migliore efficacia dell'attività gestionale.

Il sistema di incentivazione della performance del personale dipendente risulta coerente con gli obiettivi gestionali affidati ai responsabili ed è finalizzato al miglioramento qualitativo continuo dei servizi comunali esistenti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

In particolare, si tende al mantenimento degli standard quali/quantitativi, nonché allo svolgimento di attività di particolare rilevanza nell'ottica della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, ad invarianza di risorse impiegate.

Si precisa che, con riferimento all'articolo 4 del D.L 6 marzo 2014, n.16 e alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 8 Agosto 2014, questo Ente ha rispettato i vincoli finanziari di genere contrattuali previsti: in particolare, l'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999 (comma 2 e 5), nonché tutte le altre successive disposizioni contrattuali che hanno consentito l'integrazione dei fondi (art.4, c. 1 e 2, CCNL 5 ottobre 2001; art. 32, c. 1, 2 e 7, CCNL 22 gennaio 2004; art. 4, c. 1 e 2, CCNL 22 febbraio 2006; art. 4 CCNL 14 maggio 2007; art. 8, c.2 e 3, CCNL 11 aprile 2008; art. 4, c. 2, CCNL 31 luglio 2009; art. 67 CCNL 21 maggio 2018).

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL del 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 con la Determinazione del Settore Servizi Economico-Finanziari Personale n. 649/2021.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 17 del 14/12/2021, registrato al protocollo dell'Ente con *n. 35 del 14/12/2021, hanno rilevato che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2021, risulta pari all'importo complessivo di € 326.026,27, con una decurtazione di € 5.902,16 rispetto all'importo di € 331.928,43 definito con la determinazione sopra indicata.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

A - Risorse storiche consolidate

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018) al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	231.805,36

B - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo
Incremento di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (art. 67 c. 2 lett. A CCNL 2016-2018)	7.904,00
Incremento 0,20% m.s. 2001 art. 67 comma 1, CCNL 21/05/2001	4.706,39
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67 c. 2 lett. B CCNL 2016-2018)	5.222,45

C - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA e Ass. ad personam personale cessato dal 2018 (art. 67 c. 2 CCNL 2016-2018)	2.882,36

Sezione II – Risorse variabili

Descrizione*	Importo
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5 e 6 D. Lgs. 163/2006)	0,00
Art.67 c.3 lett.c) Ratei RIA	615,02
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	8.382,11
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 - Polizia Municipale – prestazioni pagate da terzi (art. 22 c. 3 bis D.L. 50/2017 - CDS	0
Economie fondo straordinario confluite (art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2016-2018) e buoni pasto art. 1, comma 870, legge 178/2020	9.410,74
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 67 c. 3 lett. H) CCNL 2016-2018	27.000,00
Progetti obiettivo del Piano delle Performance (art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 2016-2018	24.000,00
Economie fondo anno precedente (art. 17 c. 5 CCNL 1998-2001)	0
Incentivi recupero IMU-TARI art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2016-2018 (Legge 145/2019)	10.000,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Riconduzione limite anno 2016	- € 5.902,16
-------------------------------	--------------

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo tendenziale

parte non pertinente allo specifico accordo

B) Decurtazioni del Fondo tendenziale

parte non pertinente allo specifico accordo

C) Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	252.520,56
Risorse variabili	73.505,71
Totale Fondo sottoposto a certificazione	326.026,27

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

parte non pertinente allo specifico accordo

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**

Descrizione	Importo
Indennità di comparto quota carico fondo	39.237,79
Progressioni orizzontali storiche	109.164,67
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	1.000,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	875,19
Totale	€ 150.277,65

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/5/2018 – performance organizzativa e progetti di miglioramento	€ 59.524,87
Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018 – performance individuale	€ 625,00

Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018– Indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis	€ 18.000,00
Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21/5/2018 – Indennità di turno, reperibilità, mancato riposo settimanale, maggiorazioni	6.000,00 (reper.) 18.000,00 (turno) 1.000,00 (magg.)
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018 – Compensi per specifiche responsabilità di cui all’art. 70-quinquies	27.750,00 1.466,64 (urp)
Art. 68, comma 2, lett. f) CCNL 21/5/2018 – Indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art. 56-quater	13.000,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10.000,00 (IMU) 8.382,11 (inc. funzioni tecniche)
Art. 68, comma 2, lett. j) – progressioni economiche	€ 12.000,00
Totale	€ 175.748,62

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 150.277,65
Somme regolate dal contratto	€ 175.748,62
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	326.026,27

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all’esterno del Fondo

voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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 a € 252.520,56: risorse destinate a finalità aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto € 39.237,79, progressioni economiche orizzontali € 109.164,67, indennità personale educativo nidi d'infanzia € 1.875,19), per un totale di € 150.277,65; le ulteriori risorse aventi carattere di ripetitività (anagrafe/URP € 1.466,64, turno € 18.000,00, ICL € 18.000,00, reperibilità € 6.000,00, maggiorazioni € 1.000,00, ind. Servizio esterno PL € 8.000,00, ind. Funzione PL € 5.000,00, ISR € 27.750,00), per un totale di € 85.216,64.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la verifica del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

La preintesa CCDI anno 2021 sottoscritta in data 15/12/2021, stabilisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche, basati sulle previsioni del D.Lgs. n. 150/2009, nel rispetto dell'attribuzione selettiva, nel limite di un importo pari a € 12.000,00, con decorrenza dal 01/01/2021.

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

Tabella 1 – Schema Generale riassuntivo di Costituzione del Fondo. Anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato – anno 2020.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Descrizione	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA 2021-2020
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018) al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	236.511,75	236.511,75	0
Riduzione personale trasferito	0	-13.404,24	+13.404,24
Incremento € 83,20 per unità di personale (art. 67 c. 2 lett. A CCNL 2016-2018)	7.904,00	7.904,00	0
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67 c. 2 lett. B CCNL 2016-2018)	5.222,45	5.222,45	0

RIA e Ass. ad Personam personale cessato dal 2017(art. 67 c. 2 CCNL 2016-2018)	2.882,36	1.552,72	+1.329,64
Totale risorse stabili	252.520,56	237.786,69	+ 14.733,88

Risorse variabili

Descrizione	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA 2021-2020
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 2016-2018	27.000,00	27.000,00	0
Progetti obiettivo del Piano delle Performance (art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 2016-2018	24.000,00	22.416,00	+1.584,00
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2016-2018 – Progettazioni, funzioni tecniche, avvocatura, conto terzi	10.000,00 - (IMU/TARI) 8.382,11 (incentivi funz. tecniche)	10.000,00	+8.382,11
Art,67 c3 lett. d rate RIA	615,02	670,93	-55,91
Risparmio lavoro straordinario anno 2020 (art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2016-2018) – art. 15 comma 1 lett. m) CCNL 01/04/1999 e risparmio buoni pasto anno 2020 (art. 1, comma 870, L. 178/2020)	9.410,74	0	+ 9.410,74
CDS	0	5.000,00	-5.000,00
Economie fondo anno precedente (art. 17 c. 5 CCNL 1998-2001	0	13.489,00	-13.489,00
Decurtazione per trasferimento funzioni Unione	0	-1.363,03	+1.363,03
Decurtazione per riconduzione limite 2016	-5.902,16	0	+5.902,16
Totale risorse variabili	73.505,71	77.212,90	-3.707,19

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione

Descrizione	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA 2021-2020
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	252.520,56	237.786,69	14.733,87
Risorse variabili decurtate per riconduzione limite anno 2016 (€ 79.407,87- € 5.902,16)	€ 73.505,71	77.212,90	- 3.707,19
Totale risorse fondo sottoposte a certificazione	326.026,27	314.999,59	11.026,68

L'importo di euro 45.625,69 è la quota parte degli importi di risorse “fuori limite” del Fondo 2021:

di parte stabile € 17.832,84, quale somma di:

€ 7.904,00 incremento € 83,20

€ 5.222,45 differenziale PEO

€ 4.706,39 incremento 0,20% m.s. 2001

di parte variabile € 27.792,85, quale somma di:

€ 10.000,00 incentivi IMU/TARI

€ 8.382,11 incentivi funzioni tecniche

€ 9.410,74: economie anno 2020 (lavoro straordinario e buoni pasto)

Tabella 2 – Schema Generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020.

Programmazione di utilizzo del Fondo

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa

Descrizione	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA 2020-2019
Indennità di comparto quota carico fondo	39.237,79	39.000,00	+237,79
Progressioni orizzontali	109.164,67	133.281,00	-24.116,33
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	1.000,00	1.300,00	-300,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	875,19	850,00	+25,19
Totale destinazioni non regolate in sede	150.277,65	174.431,00	-24.153,35

di contrattazione decentrata			
-------------------------------------	--	--	--

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa

Descrizione	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA 2021-2020
Art. 68, comma 2, lett. a e b) – performance organizzativa, individuale e progetti	59.524,87	42.868,00	+16.656,87
Art. 68, comma 2, lett. b) – performance individuale – Progetti di Miglioramento dei matrimoni	625,00	300,00	+ 325,00
Art. 68, comma 2, lett. b) – performance individuale – Progetti di Miglioramento CDS	0	5.000,00	-5.000,00
Art. 67, comma 2, lett. g) – compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (progettazione, avvocatura, funzioni tecniche, conto terzi, ICI, IMU-TARI)	18.382,11	10.000,00	+8.382,11
Art. 68 comma 2 lett. e) – indennità per specifiche responsabilità e ind. di funzione	32.750,00	19.200,00	+13.550,00
Art. 68 comma 2 lett. d) – Indennità di turno, condizioni di lavoro reperibilità, servizio esterno, magg.orario notturno, festivo e notturno-festivo, Urp/SSdd	52.466,64	48.200,00	+4.266,64
Art. 68, comma 2, lett. j) – progressioni economiche	12.000,00	15.000,00	-3.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione decentrata	175.748,62	140.568,00	+35.180,62

Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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 programmatoria della gestione

In sede di predisposizione del Preventivo annuale, lo stanziamento iniziale del Fondo per le risorse decentrate è contenuto complessivamente nel limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 e s.m.i.

La quantificazione delle risorse da imputarsi in corrispondenza delle varie missioni e programmi, così come previsto dalla nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i., e in fase successiva, in corrispondenza dei vari capitoli del Peg, è operata attraverso l'accorpamento dei dati elaborati in via previsionale della procedura informatica delle paghe. Mensilmente, i dati relativi alle somme del salario accessorio sono scaricati automaticamente in contabilità dal programma di elaborazione degli stipendi, e i relativi mandati di pagamento sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del Fondo, a loro volta nel limite degli stanziamenti degli appositi capitoli di Bilancio.

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

L'art. 23 comma 2 del D. Lgs. N. 75/2017 prevede che: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale...non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è abrogato"*.

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini del limite di spesa del Fondo.

Per quanto riguarda il limite del fondo – anno 2020, si riporta la sintesi del confronto tra gli importi previsti e gli importi liquidati

	DATI INDICATI NEL PROSPETTO UTILIZZO FONDO	TOTALE LIQUIDATO
Parte stabile-PEO consolidate	€ 133.281,00	€ 108.235,12
Nuove PEO	€ 15.000,00	€ 12.524,11
Indennità di comparto/parte stabile	€ 39.000,00	€ 36.699,33
Indennità scuola materna/parte stabile	€ 850,00	€ 846,58
Indennità nido/parte stabile	€ 1.300,00	€ 1.007,06
Indennità URP/parte variabile	€ 1.400,00	€ 1.316,64
Indennità di turno/parte variabile	€ 12.000,00	€ 13.258,06
Indennità condizioni di lavoro/parte variabile	€ 22.000,00	€ 14.429,00
Reperibilità/parte variabile	€ 5.000,00	€ 5.538,54
Maggiorazioni festive e notturne/variabile	€ 3.000,00	€ 2.057,91
Indennità di servizio esterno PL/variabile	€ 4.800,00	€ 2.880,00
Indennità specifiche resp/parte variabile	€ 19.200,00	€ 19.199,50
Incentivi IMU/TARI	€ 10.000,00	€ 0
Incentivi Codice della strada	€ 5.000,00	€ 0
Performance	€ 42.868,00	€ 42.742,65
Celebrazioni matrimoni civili	€ 300,00	€ 300,00
TOTALE	€ 314.999,00	€ 261.034,50

Nel corso dell'anno 2020 si è pertanto evidenziato un rilevante importo di economie (come illustrato sopra), delle quali verrà utilizzata la quota parte di € 38.839,15 nella costituzione del Fondo salario accessorio 2022.

A questo proposito si evidenzia che l'art. 68 del CCNL 2016/2018 prevede l'utilizzo delle suddette risorse residue nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Pertanto le stesse saranno rese disponibili a valere sull'esercizio 2022, tenendo anche conto della certificazione del Collegio dei Revisori sul fondo.

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

Il totale della spesa relativa ai fondi destinati alla contrattazione decentrata, oneri compresi, sono stati previsti nel Bilancio di Previsione 2021-2023 approvato con deliberazione n. 33 del 16 aprile 2021, immediatamente eseguibile.

In applicazione del nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, di cui al punto 5.2 dell'Allegato 4/2 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., :

- a) le spese di personale risultanti dai trattamenti fissi e continuativi sono imputate all'esercizio di riferimento;
- b) le spese di personale relative al trattamento accessorio premiante sono stanziare nell'esercizio cui il fondo si riferisce e all'atto della sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, le risorse risultano definitivamente vincolate, confluiscono nel Fondo Pluriennale Vincolato e contestualmente sono impegnate nell'esercizio successivo, anno in cui tali spese diventano esigibili

Pertanto, alla luce del principio sopraindicato, le spese di personale di cui al punto a), oltre a oneri riflessi e Irap, sono impegnate sugli stanziamenti del Bilancio 2021 nei macroaggregati 101 "Redditi da lavoro dipendente" e 102 "Imposte e tasse a carico dell'Ente"; le spese di personale di cui al punto b), oltre a oneri riflessi e Irap, sono coperte dagli stanziamenti del Bilancio 2021.

Il totale del fondo trova copertura nei capitoli di seguito indicati:

a)	Cap. 1031403/1 (competenze)	€ 362.663,66
b)	Cap. 1031403/2 (oneri previdenziali)	€ 97.183,98
c)	Cap. 1037156/1 (irap)	€ 30.826,41

Riferimento al rispetto dei limiti del tetto APO

Limite teorico fissato già dal 2016: € 130.291,07

Competenze impegnabili con riferimento al bilancio: € 130.291,07

Risorse stanziare: € 130.300,00 (capitolo 103156/1)

Budrio, lì 21/12/2021