



COMUNE DI LIMENA
Provincia di Padova

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo per il triennio 2019-2021 – c.d. Ponte nelle more della
applicazione del successivo**

Ipotesi - Parte Economica anno 2022
per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta in data 15/11/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dott. Sorace Francesco (Segretario Comunale) Componente: Dr.ssa Cardin Monica (Resp. serv. Finanziari) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, UIL FP, CGIL FP, CSA RAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, UIL FPL, CGIL FP, CSA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Il presente CCDI disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa di cui all'art.7 del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sarà acquisito parere del Revisore ai sensi dell'art.40 bis del D.L. 165/2001
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si richiama il punto precedente
	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? Con deliberazione di Giunta Comunale n. n.1 del 12/01/2022 e successive integrazioni è stato approvato il PEG e il Piano della Performance
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con delibera di G.C. n.104 del 03/08/2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, nella apposita sezione "Amministrazione trasparente"
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'Organismo/Nucleo Comunale di Valutazione Dr. Angelo Martorana con verbale del 13/07/2022. Il Sindaco con Decreto n. 6 del 27.07.2022 ha nominato il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza il Segretario Comunale Dr. Sorace Francesco.
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo riguarda le risorse economiche anno 2022 ed il loro utilizzo.

- ai sensi dell'art. 67 del CCNL, la Costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è avvenuta con determinazione del responsabile finanziario n. 228 in data 11/05/2022;
- per l'anno 2022 le risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e quelle variabili aventi carattere di eventualità e variabilità di cui alla citata disposizione contrattuale sono quantificate in complessivi **€ 230.207,70**, così dettagliate:
- **€ 105.578,35** Risorse stabili, di cui 87.033,90 soggette al limite di legge e 18.544,45 non soggette al limite (incluse 13.869,25 derivanti dall'incremento art.33 c.2 DL. 34/2019);
- **€ 50.252,98** Risorse Variabili, di cui 16.504,67 soggette al limite di legge e 33.748,31 non soggette al limite;
- **€ 74.376,37** Fondo/Risorse per le posizioni organizzative di cui 8.987,62 derivanti dall'applicazione dell'incremento art.33 c.2 DL. 34/2019;

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

Le parti, pertanto, vista la disponibilità di somme da attribuire, relativamente all'anno 2022 hanno concordato il seguente utilizzo:

Risorse stabili:

- € 51.000,00 per finanziamento progressioni economiche orizzontali storiche
- € 12.000,00 per indennità di comparto personale in servizio,
- € 5.800,00 per finanziamento nuove progressioni economiche orizzontali
- € 15.516,00 per indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1
- € 1.500,00 per indennità ulteriori specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2
- € 960,00 per indennità condizioni lavoro art. 70 bis
- € 7.000,00 per indennità turnazione P.L.
- € 3.835,92 per indennità art.56 quinquies P.L. e indennità di funzione art. 56 sexies P.L.
- € 300,00 per indennità maneggio valori
- € 7.666,43 per compensi collegati alla performance organizzativa

Tot. € 105.578,35

Risorse variabili:

- € 1.757,86 per specifiche disp. di legge (per accert. evasione ICI) - *soggette al limite*
- € 18.547,87 per specifiche disp. di legge (per accert. evasione IMU) – *non soggette al limite*
- € 14.838,40 per specifiche disp. di legge (per incentivo funz. tecniche) - *non soggette al limite*
- € 300,00 rilevazione per conto ISTAT censimento permanente pop. - *non soggette al limite*
- € 14.746,81 somma residua (salvo conguaglio) viene destinata alla corresponsione dei compensi collegati alla performance organizzativa, performance individuale e del premio individuale, con le modalità e criteri riportati all'art. 14 del CCDI 2019-2021 (parte normativa), collegata al raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di gestione e del Piano della Performance, secondo il sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.
- € 62,04 impiego risparmi lavoro straordinario anno 2021

Tot. € 50.252,98

- Fondo lavoro straordinario art.14 CCNL 01.01.1999 = **Euro 5.749,07**

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del precedente CCDI.

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

- Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri riportati all'art. 14 del CCDI 2019-2021 (parte normativa), collegata al raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di gestione e del Piano della Performance, secondo il sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.

@@@@@@@@@@@@@@@@

MODIFICA ART.11 CCDI 2019/2021 NORMATIVO

L'art.11 del CCDI 2019/2021 parte normativa, sottoscritto il 18.12.2019 è interessato dalla seguente modifica per meglio rispondere ad una uniforme applicazione della selezione del personale dipendente beneficiario dell'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali:

Art. 11 – Criteri generali e procedimento per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale di cui all'art. 16 del CCNL. si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con incrementi corrispondenti alle posizioni: per la categoria A dalla posizione A1 alla A6 per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 per la categoria C dalla posizione C1 alla C6 per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione, nell'ambito degli indirizzi dell'organo esecutivo, secondo le procedure stabilite dal presente articolo.
3. Sulla base delle risorse aggiuntive annuali stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
4. Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti: che hanno maturato un'anzianità nella stessa fascia economica con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno trentasei mesi (36 mesi) alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es. per le procedure di selezione esperite nell'anno 2019 ai fini della progressione orizzontale, i partecipanti devono aver maturato l'anzianità minima al 31.12.2018);
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di una graduatoria formata dai dipendenti della categoria D posizione organizzativa e di una graduatoria formata dai dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), in ordine decrescente.
6. Le graduatorie sono formate sulla base dei parametri di seguito indicati:

Media della valutazione della performance individuale	Esperienza
(da 0 a 60)	(da 0 a 40)

7. Il punteggio della valutazione della performance individuale è determinato dalla media aritmetica dei tre anni precedenti all'anno della progressione dei valori delle schede di valutazione individuale, a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in due dei tre anni oggetto di valutazione, lo stesso dipendente non può accedere alla selezione. In caso di assenza di valutazione del dipendente per un anno nel triennio considerato, la valutazione dell'anno mancante sarà sul punteggio minimo di accesso di 80.
8. Il parametro relativo alla valutazione individuale si determina con la seguente proporzione: media valutazione performance individuale attribuita al dipendente (su base 100): 100=X: parametro individuato nella tabella di cui al c. 6
9. L'esperienza sarà valutata come segue:
 1. Anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata nella medesima categoria economica calcolata a partire dal sesto anno precedente all'anno della progressione: verranno conteggiati 0,25 punti per mese intero (con arrotondamento per difetto delle eventuali frazioni di mese) fino ad un massimo del punteggio previsto evidenziato nella tabella di cui al c.6.
 2. Ai fini della valutazione del servizio a tempo determinato si considerano solamente i periodi di servizio nella medesima categoria e profilo professionale prestati esclusivamente presso il Comune di Limena.
10. Le graduatorie di cui al comma 5, sono formulate sulla base della somma del punteggio attribuito per la valutazione individuale e del punteggio attribuito per l'esperienza maturata.
11. A parità di punteggio di cui al comma 10 la progressione economica verrà attribuita al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nel Comune di Limena. In caso di ulteriore parità, quello più anziano anagraficamente.
12. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che stanziava le risorse per tale istituto, in forza del principio che la spesa deve essere preventivamente finanziata.
13. Le graduatorie, distinte per dipendenti (categorie da A a D non p.o) e dipendenti posizioni organizzative (D p.o.), vengono portate a conoscenza dei dipendenti tramite mail all'indirizzo di posta elettronica personale con obbligo di conferma ricezione e lettura della stessa da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante dichiarazione scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva con provvedimento del Segretario comunale. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
14. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il comune, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e

ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

@@@@@@@@@@@@

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

Per l'anno 2022 sono previste n. 6 progressioni economiche orizzontali con effetto dal 01.01.2022.

Il budget stanziato di € 5.800,00 è destinato ad una percentuale di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto al 31.12.2021 secondo i seguenti contingenti e nel rispetto di quanto stabilito nel CCDI 2019/2021 sottoscritto il 18.12.2019 e appendice che modifica l'art.11 come sopra richiamata.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

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

Segue dettaglio composizione fondo anno 2022:

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 85.684,24
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.579,20
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 2.096,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 1.349,66
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€
INCREMENTO ART.33 C.2 DL.34/2019 -L.58/2019 con riferimento personale al 31.12.2018	€ 13.869,25
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Decurtazione fondo per somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	-€
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -

Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	€
Eventuale taglio del fondo storicizzato – 456 legge 147 2013. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 105.578,35
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 87.033,90
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	€ 18.544,45
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ 1.757,86
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 92,31
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 6.847,36
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ 7.807,14
Art. 56 quater c.5 (ex art. 208 CdS) e Art. 67 c. 5, lett. b) Compensi sanzioni CDS riscosse nell'esercizio precedente	€
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 16.504,67

ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 103.538,57
Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -

Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per recupero evasione IMU, art. 1 c.1091 legge 145/2018	€ 18.547,87
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ 14.838,40
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi Istat	€ 300,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 62,04
AUMENTO EVENTUALE EX DM 17 MARZO 2021	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percettuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 0,00
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 33.748,31

RIEPILOGO PARZIALE	IMPORTI
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 87.033,90
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 16.504,67
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	€ 18.544,45
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 33.748,31
DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017	€ -
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 155.831,33

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 5.749,07
Fondo/Risorse posizioni organizzative e risultato (compreso incremento art.33 c. 2 DL 34/2019)	€ 74.376,37

Il Segretario Comunale – Pres.deleg. parte Pubblica

Dott. Sorace Francesco

(firmato digitalmente)

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	105.578,35
Risorse variabili	50.252,98
TOTALE	155.831,33
TOTALE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	74.376,37
TOTALE COMPLESSIVO	230.207,70

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate – anno 2022, è costituita dalla voce "Unico importo consolidato anno 2017" determinato ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 nell'importo di € 85.684,24.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl 21/05/2018

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Incremento Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018: € 83,20, dipendenti in servizio al 31/12/2015	€ 2.579,20
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018: Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	€ 2.096,00
Incremento art.33 c. 2 DL 34/19 -L. 58/19 invarianza valore medio pro-capite personale in servizio al 31.12.2018	€ 13.869,25
TOTALE	€ 18.544,45

Descrizione	Importo
Incremento Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21/05/2018: a seguito personale cessato anni precedenti relativo all'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità R.I.A.	€ 1.349,66

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili del totale di **€ 50.252,98** sono così determinate:

Descrizione	Importo
1,2 % monte salari anno 1997 – art. 67 comma 3, lett. H) CCNL 21/05/2018	€ 6.847,36
Obiettivi dell'ente anche di mantenimento definiti nel piano della performance (art. 67, comma 3, lett. i), CCNL 21/05/2018	€ 7.807,14
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi ICI (art. 67, comma 3, lett. C), CCNL 21/05/2018	€ 1.757,86
Incremento Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 21/05/2018 a seguito personale cessato durante l'anno della retribuzione individuale di anzianità R.I.A.	€ 92,31
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite	€ 16.504,67

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi IMU (art. 67, comma 3, lett. C), CCNL 21/05/2018	€ 18.547,87
Incentivi funzioni tecniche (art. 67, comma 3, lett. C), CCNL 21/05/2018	€ 14.838,40
Risparmi da straordinario di cui all.art.14 ccnl 14.1.1999 (art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	62,04
Censimento permanente Popolazione (art.70 ter CCNL 21/05/2018)	300,00
TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite	€ 33.748,31

Art. 67, comma 3, lett. C) - Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale:

- 1) **INCENTIVI IMU** L'art. 1 c. 1091 della legge 145/2018 ha introdotto la possibilità, previa regolamentazione da parte dell'ente, garantito il rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto di cui al TUEL, di utilizzare una quota del 5% del maggiore importo accertato e riscosso per IMU e TARI rispetto all'accertamento iniziale dell'anno precedente, per due finalità: il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e il trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, degli stessi uffici; tutto ciò in deroga al limite complessivo al trattamento accessorio del personale, di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Alla luce della disposizione prevista, l'ente:

- con deliberazione della G.C. n. 211 del 18.12.2019 ha approvato il "Regolamento per la disciplina e l'erogazione di incentivi per il personale coinvolto nell'attività di recupero evasione IMU ai sensi dell'art.1 comma 1091 della legge 30 dicembre 2018 n.145";
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 20/07/2022 "Integrazione risorse decentrate c.d. variabili" è stata stanziata la somma come da rendiconto anno 2021, vincolata alle suddette finalità.

- 2) **INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE** Lo stanziamento degli incentivi previsti dall'art. 113 D. Lgs. 50/2016 comprende le quote di competenza dell'anno 2022 da determinare in applicazione dell'apposito regolamento comunale approvato con delibera G.C. 32 del 07/03/2017.

Tali somme sono state accantonate con la determinazione a contrarre delle procedure di appalto, e sono state impegnate nei capitoli di spesa corrente o di investimento, all'interno del quadro economico dell'appalto. Si deve considerare che:

- la quantificazione delle somme da liquidare richiede la rendicontazione delle attività incentivabili svolte, posto che il regolamento prevede che la liquidazione può avvenire solo previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento;
- tali liquidazioni sono disponibili solo per alcune delle procedure per le quali è stata nel tempo impegnata e accantonata la spesa per gli incentivi;
- alla luce degli accantonamenti fatti, delle rendicontazioni disponibili e dei criteri di determinazione degli incentivi previsti dal regolamento citato, si ritiene di quantificare in via presuntiva degli incentivi imputabili al fondo 2022 nella misura di euro 14.838,40, da verificare una volta che saranno disponibili tutte le rendicontazioni delle attività imputabili al 2022.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	105.578,35 (di cui 13.869,25 incremento art.33 DL 34/19)
Risorse variabili	50.252,98
TOTALE	155.831,33
TOTALE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	74.376,37
TOTALE COMPLESSIVO	230.207,70

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (Risorse destinate alle posizioni organizzative)**	(55.580,44 + 9.808,31 + 8.987,62) = 74.376,37

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Si riporta il prospetto di utilizzo del fondo come segue:

Progressioni orizzontali storiche	51.000,00
Progressioni orizzontali anno 2022	5.800,00
Indennità di comparto	12.000,00
Ind. specifiche responsabilità art.70 q.c.1	15.516,00
Ind. specifiche responsabilità art.70 q.c.2	1.500,00
Ind. condizioni lavoro	960,00
Ind. maneggio valori	300,00
Ind. di turnazione P.L.	7.000,00
Indennità serv. esterno e ind. Funzione P.L.	3.835,92
Specifiche disposiz. legge	35.444,13
Performance	22.413,24
Economie da lavoro straordinario	62,04
TOTALE	155.831,33

Fondo lavoro straordinario anno 2022	5.749,07
---	-----------------

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (Risorse destinate alle posizioni organizzative)**	74.376,37
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	155.831,33
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	230.207,70

**** Posizioni Organizzative:** nell'ente all'01.01.2022 sono presenti N. 5 posizioni organizzative Cat. D a tempo pieno: Settore 1 Amministrativa/Contabile, Settore 2 Servizi alla Persona, Settore 3 Servizi Tecnici, Settore 4 Servizi Polizia Locale, Servizi 5 Attività economiche mentre da 11.10.2022 con deliberazione di G.C. 133 del 12.10.2022 i Settori sono stati ridotti a 4 così rappresentati:

- Settore 1 – servizi generali, Finanziari, Personale, tributi, Servizi alla Persona;
- Settore 2 – servizi Tecnici;
- Settore 3– servizi Polizia Locale;
- Settore 4 – servizi attività economiche, servizi culturali;

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 97.911,92 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono tutti finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 105.578,35.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri riportati all'art. 10 del CCDI 2019-2021 (parte normativa) sottoscritto il 18.12.2019 e quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale di Limena n. 115 del 06/07/2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il l'Organismo/Nucleo Comunale di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Le progressioni economiche storiche sono state attribuite in maniera selettiva con la prassi e secondo la metodologia approvata con gli accordi decentrati integrativi vigenti.

Per queste procedure le progressioni saranno attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti nella percentuale del 50% degli aventi diritto , a valere sull'apposito fondo, secondo i

criteri definiti dall'art.11 come modificato con appendice al CCDI 2019/2021 del 03.08.2022 (vedi sopra).

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

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

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

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente gli stanziamenti sono individuabili tra le varie Missioni di spesa al codice Macroaggregato 101 "Redditi da lavoro dipendente"

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano economie contrattuali del lavoro straordinario per l'importo di € 62,04, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo.

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

Il fondo trova copertura, come indicato negli stanziamenti dei capitoli di bilancio di previsione 2022/2024 approvato con delibera di C.C. n. 75 del 27/12/2021.

La quantificazione del fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa avviene complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 67, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali anno 2016-2018.

Limena, 18.11.2022

Il Responsabile dei Servizi economici- Finanziari

Dr.ssa Cardin Monica

(firmato digitalmente)