

# Comune di Castellamonte

# Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione IPOTESI C.C.D.I.</b>	25 novembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): dr. Sergio MAGGIO - Presidente dr. Mirco BIELLI - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. <b>FP CGIL</b> SIND. <b>CISL FP</b> SIND. <b>UIL FPL</b> SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.: Signor APRICENA Alessio Dott.ssa BERGAMINI Elena Signora FERRINO Marinella Signor OSSOLA Gianluca</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. <b>FP CGIL</b> signor OSSOLA Gianluca SIND. <b>CISL FP</b> signor TRUFFA Diego SIND. <b>UIL FPL</b> signor OSELLA Paolo</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b><i>Personale non dirigente del Comune di Castellamonte</i></b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

<b>Rispetto dell'iter, degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione. Adempimenti procedurali.</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata la presente relazione</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2021 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 9 marzo 2021</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023, con deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 29/03/2021</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013, come da attestazione del Nucleo di Valutazione/OIV del 24 giugno 2021, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente</p>
		<p>L'Organo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance relativa all'anno precedente (2020), ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

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

---

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

Per l'anno 2021 già con la determinazione di costituzione del Fondo n. 348/D2/90 del 29 settembre 2021, il Responsabile del Settore Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1, del C.C.N.L. 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul Fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 69.338,80, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il Contratto Decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

**1. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** specificatamente contrattate nel C.C.D.I. dell'anno (art. 68 comma 1, C.C.N.L. 21.5.2018) **€ 13.000,00**

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali vengono utilizzate le modalità e i criteri definiti durante l'incontro della Delegazione Trattante del 15 novembre 2021.

**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Sono ammessi alle progressioni economiche orizzontali dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) avere 3 anni di servizio maturati al giorno precedente la decorrenza della progressione orizzontale nell'Ente o altri Enti del comparto;
- b) non avere ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente la selezione;
- c) avere 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio nel biennio precedente la selezione; ai fini del conteggio non vengono considerate assenze dal servizio:
  - il congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
  - i permessi di cui alla legge 104/1992;
  - l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapia salvavita o COVID-19;
  - le assenze obbligate (es. quarantena precauzionale causa COVID-19);
  - i congedi per donne vittime di violenza di cui all'art. 34 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - i permessi e congedi di cui all'art. 44 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - i permessi e distacchi sindacali;
- d) aver conseguito un periodo minimo di permanenza di due anni nella posizione economica di godimento alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura;
- e) aver conseguito presso il Comune di Castellamonte un valore medio (media aritmetica) della performance individuale riferita al triennio che precede l'anno solare della selezione maggiore o uguale al 70%.

Il sistema proposto si basa sui "crediti di professionalità", ossia punteggi per un massimo di 100 che ogni dipendente potrà acquisire nei seguenti fattori di valutazione:

**A) Valutazione performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno solare della selezione:** tale parametro corrisponde, nell'ambito della valutazione della performance individuale, al fattore di valutazione relativo alle competenze e al fattore del raggiungimento di obiettivi specifici (risultati ottenuti) secondo il vigente sistema di valutazione della performance. La valutazione cui si fa riferimento, pertanto, è quella risultante dalle schede di valutazione della performance individuale del sistema di valutazione della performance. Ai fini delle progressioni economiche orizzontali non viene considerata la valutazione individuale riportata presso ente diverso dal Comune di Castellamonte. Per i dipendenti in distacco o comando sindacale si applicherà la valutazione media relativa ai dipendenti collocati nella pari posizione economica.

**Valore performance individuale (A): massimo punteggio attribuibile 70 punti così assegnati:**

- Fascia D: Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente inferiore al 70% (valutazione inferiore alla dimensione dell'adeguatezza): punti 0 (zero);
- Fascia C Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 70% (dimensione della prestazione adeguata): punti 50 (cinquanta);
- Fascia B Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente comprese tra 80% e 89,99%: punti 60 (sessanta);
- Fascia A Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 90%: punti 70 (settanta).

**B) Esperienza maturata nell'ambito professionale** (esperienza di servizio maturata nella Pubblica Amministrazione). Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella Pubblica Amministrazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Viene previsto un punteggio per ogni anno di servizio prestato dal dipendente nella Pubblica Amministrazione, abbattuto del 25% se il servizio è stato prestato al di fuori del Comune di Castellamonte.

**Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (B): massimo punteggio attribuibile 30 punti così assegnati:**

- punti 1,00 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato nell'Ente;
- punti 0,75 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato in altre Pubbliche Amministrazioni;
- punti 0,65 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato nell'Ente;
- punti 0,50 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato in altre Pubbliche Amministrazioni.

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione ai sopra indicati parametri: valutazione della performance individuale e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale.

Entro i 15 giorni successivi alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con determinazione del Segretario Comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando. Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente accordo.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Il Servizio Personale sulla base della somma dei punteggi della valutazione e della professionalità ed esperienza redige elenchi di merito per ciascuna posizione economica.

Accederanno alle progressioni economiche orizzontali previste i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria sino alla concomitanza del numero di posti disponibili per ciascuna posizione.

Nel caso si presentino situazioni di pari merito la progressione economica orizzontale verrà assegnata al dipendente che ha ottenuto la media di valutazione individuale più alta, in caso di ulteriore parità la progressione economica orizzontale verrà assegnata al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.

La graduatoria redatta dal Servizio personale viene approvata con determinazione del Segretario Comunale ed affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, è stabilito in giorni 10 (dieci) il periodo in cui il dipendente potrà presentare ricorso interno motivato. La posizione organizzativa competente (per le categorie A, B e C) e il Segretario Generale (per le categorie D) entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, assume la propria decisione definitiva di accoglimento o di rigetto del ricorso e ne dà comunicazione scritta all'interessato.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Per l'annualità economica 2021 la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare numero 15 (quindici), pari al 50% degli aventi diritto, progressioni economiche orizzontali suddivise all'interno delle varie categorie nel seguente modo:

- |                        |      |                          |
|------------------------|------|--------------------------|
| • da B4 (B1 giuridico) | a B5 | n. 1 (una) progressione; |
| • da B4 (B3 giuridico) | a B5 | n. 1 (una) progressione; |
| • da B5 (B3 giuridico) | a B6 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da B6 (B3 giuridico) | a B7 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da C2                | a C3 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da C3                | a C4 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da C4                | a C5 | n. 1 (una) progressione; |
| • da C5                | a C6 | n. 1 (una) progressione; |
| • da D2                | a D3 | n. 1 (una) progressione; |
| • da D4                | a D5 | n. 2 (due) progressioni. |

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

##### Art. 68 comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018

*Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.*

##### Art. 16 C.C.N.L. 21.5.2018

- All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*
- La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*
- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*
- Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
- Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*
- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*
8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*
9. *Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.*

Art. 23 D. Lgs. n. 150/2009 Progressioni economiche

1. *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
2. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D. Lgs. n. 165/2001

- 1 bis. *Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.*

**2. INDENNITÀ DI TURNO (art. 68 comma 2 lettera d), C.C.N.L. 21.5.2018) € 8.720,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera d), C.C.N.L. 21.5.2018 - Indennità di turno;

Art. 23 C.C.N.L. 21.5.2018

1. *Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.*
2. *Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.*
3. *Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:*
  - a) *la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;*
  - b) *l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;*
  - c) *all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;*
  - d) *i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;*
  - e) *per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.*
4. *Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.*

5. *Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:*
  - a) *turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;*
  - b) *turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;*
  - c) *turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.*
6. *L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.*
7. *Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.*
8. *Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.*

**3. INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 67 comma 2 lettera c) C.C.N.L. 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 1.230,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 70 bis C.C.N.L. 21.5.2018

1. *Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*
2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*
3. *La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*
4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*
5. *La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L..*

**4. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art. 68 comma 2 lettera d) C.C.N.L. 21.5.2018) € 5.130,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera d) C.C.N.L. 21.5.2018 - Indennità di reperibilità;

Art. 24 C.C.N.L. 21.5.2018

1. *Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*
2. *In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*
3. *Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*
4. *In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.*
5. *L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di*

*domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisci del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.*

6. *In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.*
7. *La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.*

## **5. INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** (art. 68, comma 2, lettera e) C.C.N.L. 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lettera f) C.C.N.L. 01/04/99) **€ 3.500,00**

Viene ripreso il testo dell'art. 14 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità.

### Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità

1. *Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:*
  - *direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;*
  - *coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;*
  - *direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;*
  - *svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;*
  - *gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.*
2. *Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).*
3. *La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità, non compete in caso di assenza dal servizio con le eccezioni di cui all'art. 8 punto ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto.*
4. *Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.*
5. *È considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni; nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, si rimanda alla normativa generale.*
6. *La somma sarà quantificata nella parte economica del C.C.D.I..*
7. *Nelle more di approvazione del nuovo CCNL si stabilisce il limite del 6% del fondo da destinare al finanziamento delle particolari posizioni.*

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

#### Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. *Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.*

**6. SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** (art. 68, comma 2, lettera e) C.C.N.L. 21.5.2018 ex art. 17, comma 2, lettera i) C.C.N.L. 01/04/1999) **€ 1.250,00**

Viene ripreso il testo dell'art. 13 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità:

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. *L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale ed è corrisposta con cadenza annua.*
2. *La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità; non compete in caso di assenza dal servizio con le eccezioni di cui all'art. 8 punto 4., e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.*
3. *Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.*
4. *È considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni; nei casi di maternità, per il periodo di astensione facoltativa, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.*

L'indennità dovrà essere suddivisa tra il personale dei Servizi Demografici riprendendo il testo del contratto siglato per l'anno 2016 e assegnando quindi € 300,00 al personale inquadrato in categoria D ed € 280,00 al personale inquadrato in categoria C e B, riparametrate seguendo i criteri dell'art. 13 sopra riportato.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 70-quinquies comma 2, C.C.N.L. 21.5.2018

2. *Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:*
  - a) *le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;*
  - b) *i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
  - c) *le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
  - d) *le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.*

**7. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO** (art. 56 quinquies C.C.N.L. 21.5.2018) **VIGILANZA € 2.100,00**

Sarà corrisposta al personale della Polizia Municipale che renderà la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza un'indennità giornaliera pari a € 2,00.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera f) C.C.N.L. 21.5.2018 - Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies C.C.N.L. 21.5.2018

1. *Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.*
2. *L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.*
3. *L'indennità di cui al presente articolo:*
  - a) *è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;*

- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

**8. PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68 comma 2, lettera b) C.C.N.L. 21.5.2018) € 42.792,59**

La somma destinata a produttività collettiva per l'anno 2021, come già per gli anni precedenti a partire dal 2012, verrà distribuita ai dipendenti interessati secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, in base all'ex articolo 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999, così come da verbale dell'organismo di valutazione n. 1 del 28 settembre 2011, utilizzando la suddivisione delle fasce di valutazione approvata dalla Delegazione Trattante nell'incontro del 12 settembre 2012, così come modificata dalla Delegazione Trattante stessa nell'incontro del 3 luglio 2013 e secondo i criteri indicati nell'art. 8 del C.C.D.I. normativo del personale non dirigente del Comune di Castellamonte per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016, così come precisato nel verbale dell'incontro della Delegazione Trattante della medesima data.

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da C.C.N.L. e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo C.C.N.L., non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito". Conformemente a quanto previsto dall'art. 40 comma 3bis del D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.

3. *Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.*
4. *Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni lavorativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.*

*Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:*

- *riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo;*
  - *recupero lavoro straordinario;*
  - *congedo ordinario (ferie, maternità, paternità, maternità anticipata);*
  - *permessi sostitutivi delle festività soppresse;*
  - *permessi per nascita figli, matrimonio e lutto;*
  - *permessi per donazioni di sangue e/o midollo osseo;*
  - *permessi sindacali retribuiti;*
  - *assenze per infortuni sul lavoro;*
  - *assenze per legge 104/1992;*
  - *permessi per articolo 19, comma 2, del C.C.N.L. 6.7.1995 (permessi per motivi personali/familiari);*
  - *permessi per articolo 21, comma 7 bis, del C.C.N.L. 6.7.1995 (terapie salvavita).*
5. *I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, in caso di mancato superamento del periodo di prova, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.*

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera b) C.C.N.L. 21.5.2018 - Premi correlati alla performance individuale

Art. 69 C.C.N.L. 21.5.2018

1. *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
2. *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*
3. *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

Art.18 D. Lgs. n. 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*
2. *È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

Parere Aran 499-18A8.

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 31.3.99.*

## **9. INCENTIVAZIONE FUNZIONI TECNICHE (art. 68, comma 2, lettera g) C.C.N.L. 21.5.2018) € 11.200,00**

Tali risorse sono determinate e vengono distribuite secondo quanto indicato nel Regolamento Comunale per la ripartizione della quota parte del Fondo per la progettazione e l'innovazione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 146 del 31 ottobre 2016, come modificato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 149 del 10 dicembre 2018. L'importo è inserito preventivamente e verrà aggiornato sulla scorta delle determinazioni di liquidazione redatte dal Responsabile del Settore Tecnico.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera g) C.C.N.L. 21.5.2018

*g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

Art. 67 comma 3 lettera c)

*c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.*

Art. 113 comma 2 e 3 D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50

*2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.*

*3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità' e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.*

## **10. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITÀ - ISTAT (art. 68 comma 2, lettera g) C.C.N.L. 21.5.2018) € 1.000,00**

Tali risorse sono state inserite preventivamente, sulla base degli importi liquidati negli anni precedenti, in attesa delle note esplicative dell'ISTAT e della determinazione di liquidazione delle relative somme.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera g) C.C.N.L. 21.5.2018

*g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

Art. 70 ter C.C.N.L. 21.5.2018

- 1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*
- 2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

**11. INCENTIVAZIONE SPECIFICHE ATTIVITÀ - COMPENSI IMU E TARI (art. 68, comma 2, lettera g) C.C.N.L. 21.5.2018) € 5.000,00**

Tali risorse vengono liquidate in base al Regolamento degli incentivi per il recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria e della Tari (art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145), approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 105 del 9 luglio 2019 e sulla scorta della determinazione del Responsabile del Settore Servizio Finanziario n. 380/D2/94 del 14 ottobre 2021.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 68 comma 2 lettera g) C.C.N.L. 21.5.2018

*g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

Art. 1 comma 1091 della legge n. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

*1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.*

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo Fondo progressioni	62.693,46
Indennità di comparto art.33 C.C.N.L. 22.01.04, quota a carico fondo	19.645,34
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>82.338,80</b>
Indennità di turno – art. 68 – c. 2 lettera d) C.C.N.L. 2018	8.720,00
Indennità condizioni di lavoro – art. 67 c. 2 lettera c) C.C.N.L. 2018	1.230,00
Indennità di reperibilità - art. 68 c. 2 lettera d) C.C.N.L. 2018	5.130,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lettera f) art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	3.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 C.C.N.L. 2018 (ex lettera i) art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.250,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.100,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lettera b) C.C.N.L. 2018	42.792,59
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>64.722,59</b>
Art. 68 c. 2 lettera g) C.C.N.L. 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50	<b>11.200,00</b>
Art. 68 c. 2 lettera g) C.C.N.L. 2018 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 legge 145/2018	<b>5.000,00</b>
Art. 68 c. 2 lettera g) C.C.N.L. 2018 RIF - ISTAT	<b>1.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>17.200,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>164.261,39</b>

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

Risulta attualmente in vigore il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 sopra ampiamente richiamato.

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

Nel corso dell'anno 2021, come già per gli anni dal 2012 al 2020 è stata applicata una metodologia di valutazione che tiene conto delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

L'Organismo indipendente di Valutazione con il verbale n. 1/2011 del 28.09.2011 ha disposto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" coerente con i criteri espressi dal D. Lgs.150/2009 e s.m.i..

Con il C.C.D.I. dell'anno 2021 sono stati utilizzati i criteri di distribuzione della produttività già utilizzati negli anni dal 2012 al 2020, criteri che hanno introdotto 4 fasce di differenziazione delle premialità:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

L'Organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con i criteri espressi dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. In particolare ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

**e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009***

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali vengono utilizzate le modalità e i criteri definiti durante l'incontro della Delegazione Trattante del 15 novembre 2021.

Per l'annualità economica 2021 la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare numero 15 (quindici), pari al 50% degli aventi diritto, progressioni economiche orizzontali suddivise all'interno delle varie categorie nel seguente modo:

- |                        |      |                          |
|------------------------|------|--------------------------|
| • da B4 (B1 giuridico) | a B5 | n. 1 (una) progressione; |
| • da B4 (B3 giuridico) | a B5 | n. 1 (una) progressione; |
| • da B5 (B3 giuridico) | a B6 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da B6 (B3 giuridico) | a B7 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da C2                | a C3 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da C3                | a C4 | n. 2 (due) progressioni; |
| • da C4                | a C5 | n. 1 (una) progressione; |
| • da C5                | a C6 | n. 1 (una) progressione; |
| • da D2                | a D3 | n. 1 (una) progressione; |
| • da D4                | a D5 | n. 2 (due) progressioni. |

**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Sono ammessi alle progressioni economiche orizzontali dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- f) avere 3 anni di servizio maturati al giorno precedente la decorrenza della progressione orizzontale nell'Ente o altri Enti del comparto;
- g) non avere ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente la selezione;

- h) avere 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio nel biennio precedente la selezione; ai fini del conteggio non vengono considerate assenze dal servizio:
- il congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
  - i permessi di cui alla legge 104/1992;
  - l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapia salvavita o COVID-19;
  - le assenze obbligate (es. quarantena precauzionale causa COVID-19);
  - i congedi per donne vittime di violenza di cui all'art. 34 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - i permessi e congedi di cui all'art. 44 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - i permessi e distacchi sindacali;
- i) aver conseguito un periodo minimo di permanenza di due anni nella posizione economica di godimento alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura;
- j) aver conseguito presso il Comune di Castellamonte un valore medio (media aritmetica) della performance individuale riferita al triennio che precede l'anno solare della selezione maggiore o uguale al 70%.

Il sistema proposto si basa sui "crediti di professionalità", ossia punteggi per un massimo di 100 che ogni dipendente potrà acquisire nei seguenti fattori di valutazione:

**C) Valutazione performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno solare della selezione:** tale parametro corrisponde, nell'ambito della valutazione della performance individuale, al fattore di valutazione relativo alle competenze e al fattore del raggiungimento di obiettivi specifici (risultati ottenuti) secondo il vigente sistema di valutazione della performance. La valutazione cui si fa riferimento, pertanto, è quella risultante dalle schede di valutazione della performance individuale del sistema di valutazione della performance. Ai fini delle progressioni economiche orizzontali non viene considerata la valutazione individuale riportata presso ente diverso dal Comune di Castellamonte. Per i dipendenti in distacco o comando sindacale si applicherà la valutazione media relativa ai dipendenti collocati nella pari posizione economica.

**Valore performance individuale (A):** massimo punteggio attribuibile **70 punti** così assegnati:

- Fascia D: Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente inferiore al 70% (valutazione inferiore alla dimensione dell'adeguatezza): punti 0 (zero);
- Fascia C Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 70% (dimensione della prestazione adeguata): punti 50 (cinquanta);
- Fascia B Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente comprese tra 80% e 89,99%: punti 60 (sessanta);
- Fascia A Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 90%: punti 70 (settanta).

**D) Esperienza maturata nell'ambito professionale** (esperienza di servizio maturata nella Pubblica Amministrazione). Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella Pubblica Amministrazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Viene previsto un punteggio per ogni anno di servizio prestato dal dipendente nella Pubblica Amministrazione, abbattuto del 25% se il servizio è stato prestato al di fuori del Comune di Castellamonte.

**Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (B):** massimo punteggio attribuibile **30 punti** così assegnati:

- punti 1,00 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato nell'Ente;
- punti 0,75 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato in altre Pubbliche Amministrazioni;
- punti 0,65 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato nell'Ente;

- punti 0,50 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato in altre Pubbliche Amministrazioni.

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione ai sopra indicati parametri: valutazione della performance individuale e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale.

Entro i 15 giorni successivi alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con determinazione del Segretario Comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando. Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente accordo.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Il Servizio Personale sulla base della somma dei punteggi della valutazione e della professionalità ed esperienza redige elenchi di merito per ciascuna posizione economica.

Accederanno alle progressioni economiche orizzontali previste i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria sino alla concomitanza del numero di posti disponibili per ciascuna posizione.

Nel caso si presentino situazioni di pari merito la progressione economica orizzontale verrà assegnata al dipendente che ha ottenuto la media di valutazione individuale più alta, in caso di ulteriore parità la progressione economica orizzontale verrà assegnata al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.

La graduatoria redatta dal Servizio personale viene approvata con determinazione del Segretario Comunale ed affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, è stabilito in giorni 10 (dieci) il periodo in cui il dipendente potrà presentare ricorso interno motivato. La posizione organizzativa competente (per le categorie A, B e C) e il Segretario Generale (per le categorie D) entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, assume la propria decisione definitiva di accoglimento o di rigetto del ricorso e ne dà comunicazione scritta all'interessato.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

**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***

Con la deliberazione n. 46 del 9 aprile 2021 la Giunta comunale ha approvato il Piano degli obiettivi e della Performance per l'anno 2021. Tale piano è stato successivamente validato dall'Organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferite ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta comunale con deliberazione n. 134 del 24 settembre 2021 ad oggetto "Personale non dirigente - Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021, indirizzi per la costituzione, direttive per la Contrattazione Decentrata Integrativa" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 67 comma 4, C.C.N.L. 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2021 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 30 del 9 marzo 2021 unitamente al Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 9 aprile 2021.

L'importo previsto è pari a € 9.311,00 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 1 comma 870, della legge n. 178/2020 (legge di Bilancio 2021), è stata autorizzata all'iscrizione fra le risorse variabili la quota relativa ai risparmi per mancato utilizzo dei buoni pasto relativi all'anno 2020 per un importo pari a € 4.859,00 (L'Ente si impegna a modificare gli importi in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità applicative di tale integrazione);

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

Nessun'altra informazione.

# Relazione tecnico-finanziaria

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

- deliberazione n. 134 del 24 settembre 2021 di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione e l'utilizzo del Fondo 2021;
- determinazione n. 348/D2/90 del 29 settembre 2021 del Responsabile del Settore Servizio Finanziario di costituzione del Fondo 2021;

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018, per l'anno 2021 risulta, come dal seguente schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 comma 1 C.C.N.L. 21.05.2018 (A)</b>	<b>114.818,90</b>
<b>INCREMENTI STABILI</b>	
Art. 67 c. 2 lettera c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	3.881,28
<b>TOTALE INCREMENTI STABILI (a)</b>	<b>3.881,28</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE (A+a)</b>	<b>118.700,18</b>
<b>INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ NON SOGGETTI AL LIMITE</b>	
Art. 67 c. 2 lettera b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.302,15
Art. 67 c. 2 lettera a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	3.744,00
<b>TOTALE INCREMENTI STABILI <u>NON</u> SOGGETTI AL LIMITE (b)</b>	<b>6.046,15</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>124.746,33</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3, del C.C.N.L. 21.5.2018 sono state stanziare:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	9.311,00
Art. 67 c. 3 lettera d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	885,28
<b>TOTALE VOCI VARIABILI SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	<b>10.196,28</b>
<b>RISORSE VARIABILI <u>NON</u> SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	
Art. 67 c. 3 lettera c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	1.000,00
Art. 67 c. 3 lettera c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	11.200,00
Art. 67 c. 3 lettera c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 legge n. 145/2018	5.000,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	2.640,89
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.618,89
Art. 1 c. 870 legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021) - Quota risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020	4.859,00
<b>TOTALE VOCI VARIABILI <u>NON</u> SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	<b>29.318,78</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>39.515,06</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis legge n. 122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>0,00</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis legge n. 122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>0,00</b>

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».

A partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno quindi essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul Fondo 2010 e pertanto NON deve essere applicata una riduzione del Fondo del 2021.

*Si evidenzia che l'art. 1 comma 236 della legge n. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel D.P.C.M. del 17.3.2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018; in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio

sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

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

Si precisa che il totale del Fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 128.897,81 (L'ente non ha la facoltà di rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019, in quanto non vi è stato un incremento di dipendenti rispetto al 31.12.2018) mentre per l'anno 2021 il Fondo, al netto delle decurtazioni, è pari ad € 128.896,46.

Si attesta pertanto che il Fondo dell'anno 2021 risulta non superiore al Fondo dell'anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, importi di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lettera a), ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lettera b), economie del Fondo dell'anno precedente e economie del Fondo straordinario anno precedente).

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>124.746,33</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>0,00</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>124.746,33</b>
TOTALE RISORSE VARIABILI (C)	<b>39.515,06</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI (C-D)</b>	<b>39.515,06</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>164.261,39</b>

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 19.645,34**.

Per quanto riguarda le P.E.O. in godimento, vengono inseriti a carico del Fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 C.C.N.L. 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla delibera Sezione

Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018), per un importo relativo alle progressioni orizzontali storiche pari a € 49.963,46.

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

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

Per l'anno 2021 con la determinazione di costituzione del Fondo n. 348/D2/90 del 29 settembre 2021 il Responsabile del Settore Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1, del C.C.N.L. 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul Fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

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

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>2021</b>
Progressioni economiche STORICHE	49.693,46
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	19.645,34
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>69.338,80</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>69.338,80</b>

**PROSPETTO DI CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE**

<b>SPESA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021 A CARICO FONDO</b>				
<b>DIPENDENTE</b>	<b>CAT.</b>	<b>POS. ECON.</b>	<b>TRATTAM. ECONOMICO della Pr.Ec. C/FONDO mensile</b>	<b>TRATTAM. ECONOMICO della Pr.Ec. C/FONDO annuale</b>
G. D.	D1	D2	90,38	1.174,94
M. P. cessato dal 01/07/2021	B3	B6	79,61	517,14
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 20</b>				<b>1.692,08</b>
A. B.	C1	C5	213,26	2.772,38
C. G.	B3	B5	50,51	656,63
C. D.	B3	B4	23,29	302,77
P. R.	B3	B6	79,61	1.034,93
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 430</b>				<b>4.766,71</b>
G. V. P.	D1	D3	276,37	3.592,81
G. S. progr. Verticale C1 dal 1/8/2021	B3	B4	23,29	163,03
M. P.	C1	C4	145,17	1.887,21
O. G. asp. 3 mesi (giu-lug-ago) 50% e 4 mesi (da sett) al 100%	D1	D2	90,38	636,43
T. R. assunta 15/09/2021	D1	D3	276,37	1.047,90
T. D.	D1	D2	90,38	1.174,94
V. L. cessata dal 09/08/21	C1	C6	266,59	2.088,33
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 73</b>				<b>10.590,65</b>
C. R. M.	C1	C2	40,43	525,59
G. L.	C1	C3	88,81	1.154,53
G. D.	C1	C5	213,26	2.772,38
M. M.	C1	C2	40,43	525,59
S. O.	C1	C4	145,17	1.887,21
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 211</b>				<b>6.865,30</b>
C. C. A.	C1	C4	145,17	1.887,21
S. M. 20/36mi	B1	B4	61,10	794,30
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 371</b>				<b>2.681,51</b>
C. M. M.	B3	B5	50,51	656,63
F. M.	C1	C3	88,81	1.154,53
G. M.	D3	D5	189,32	2.461,16
M. A. cessata dal 01/08/2021	B3	B6	79,61	603,51
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 390</b>				<b>4.875,83</b>
C. R.	C1	C4	145,17	1.887,21
C. S. P.T. 30/36MI pass. a C dal 01/09/2021 per accesso graduatoria da altro Ente	B3	B4	19,41	155,28
O. V.	C1	C3	88,81	1.154,53
P. C.	B3	B7	143,70	1.868,10
V. F.	B3	B6	79,61	1.034,93
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 90</b>				<b>6.100,05</b>
A. E.	D3	D4	90,58	1.177,54
T. S.	C1	C5	213,26	2.772,38
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 856</b>				<b>3.949,92</b>
A. A. L.	C1	C2	40,43	525,59
B. M.	D1	D4	366,95	4.770,35
P. G. R.	C1	C2	40,43	525,59
Q. A.	D1	D2	90,38	1.174,94
V. M. M.	D1	D2	90,38	1.174,94
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 28</b>				<b>8.171,41</b>
<b>TOTALI</b>				<b>49.693,46</b>

**PROSPETTO DI CALCOLO RISORSE PER QUOTA INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO FONDO**

<b>SPESA INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2021 A CARICO FONDO</b>				
<b>DIPENDENTE</b>	<b>CAT.</b>	<b>POS. ECON.</b>	<b>INDENNITA' DI COMPARTO C/FONDO - mensile</b>	<b>INDENNITA' DI COMPARTO C/FONDO - annuale</b>
C. P. A. - assunta il 01/07/2021	C	C1	41,46	248,76
G. D.	D1	D2	46,95	563,40
G. E. - assunta il 01/08/2021	C	C1	41,46	207,30
M. P. cessato dal 01/07/2021	B3	B6	35,58	213,48
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 20</b>				<b>1.232,94</b>
A. B.	C1	C5	41,46	497,52
B. F.	B3	B3	35,58	426,96
C. G.	B3	B5	35,58	426,96
C. D.	B3	B4	35,58	426,96
P. R.	B3	B6	35,58	426,96
R. M.	B3	B3	35,58	426,96
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 430</b>				<b>2.632,32</b>
G. V. P.	D1	D3	46,95	563,40
G. A. M. - assunta il 01/07/2021	C	C1	41,46	248,76
G. S.	B3	B4	35,58	249,06
G. S. - progr. Vert. dal 01/08/2021	C	C1	41,46	207,30
M. P.	C1	C4	41,46	497,52
O. G. - asp. 3 mesi (giu-lug-ago) 50% e 4 mesi (da sett) al 100%	D1	D2	46,95	305,18
T. R. - assunta dal 15/09/2021	D1	D3	46,95	164,33
T. D.	D1	D2	46,95	563,40
V. L. - cessata dal 09/08/21	C1	C6	41,46	290,22
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 73</b>				<b>3.089,16</b>
C. R. M.	C1	C2	41,46	497,52
F. D.	D1	D1	46,95	563,40
G. L.	C1	C3	41,46	497,52
G. D.	C1	C5	41,46	497,52
M. M.	C1	C2	41,46	497,52
S. O.	C1	C4	41,46	497,52
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 211</b>				<b>3.051,00</b>
C. C. A.	C1	C4	41,46	497,52
S. M. 20/36mi	B1	B4	19,92	239,04
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 371</b>				<b>736,56</b>
C. M. M.	B3	B5	35,58	426,96
F. M.	C1	C3	41,46	497,52
G. M.	D3	D5	46,95	563,40
M. A. - cessata dal 01/08/2021	B3	B6	35,58	249,06
P. M. ass. il 01/08/2021-CESS 01/09/21	C	C1	41,46	41,46
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 390</b>				<b>1.778,40</b>
B. E.	D1	D1	46,95	563,40
C. S. 30/36mi	B3	B4	29,65	237,20
C. S. P.T. 30/36MI - passaggio a C dal 01/09/2021 per accesso graduatoria da altro Ente	C	C1	41,46	165,84
C. R.	C1	C4	41,46	497,52
O. V.	C1	C3	41,46	497,52
P. C.	B3	B7	35,58	426,96
V. F.	B3	B6	35,58	426,96
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 90</b>				<b>2.815,40</b>
A. E.	D3	D4	46,95	563,40
T. S.	C1	C5	41,46	497,52
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 856</b>				<b>1.060,92</b>
A. A. L.	C1	C2	41,46	497,52
B. M.	D1	D4	46,95	563,40
M. M.	D1	D1	46,95	563,40
P. G. R.	C1	C2	41,46	497,52
Q. A.	D1	D2	46,95	563,40

V. M. M.	D1	D2	46,95	563,40
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 28</b>				<b>3.248,64</b>
<b>TOTALI</b>				<b>19.645,34</b>

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>2021</b>
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno 2021	13.000,00
Indennità di Turno - art. 68 comma 2 Lettera d) CCNL 2018	8.720,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.230,00
Indennità di Reperibilità - art. 68 comma 2 lettera d) CCNL 2018	5.130,00
Indennità specifiche Responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lettera f)	3.500,00
Indennità specifiche Responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lettera i)	1.250,00
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.100,00
Art. 68 comma 2 lettera g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50	11.200,00
Art. 68 comma 2 lettera g) CCNL 2018 COMPENSI IMU e TARI comma 1091 legge n. 145/2018	5.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lettera b) C.C.N.L. 2018	42.792,59
Art. 68 comma 2 lettera g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	1.000,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>94.922,59</b>

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Non risultano destinazioni ancora da regolare.

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	69.338,80 +
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	94.922,59 =
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>164.261,39</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	<b>0,00</b>

*Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di **€ 19.645,34**.

Per quanto riguarda le P.E.O. in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 C.C.N.L. 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lettera b) C.C.N.L. 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018), per un importo relativo alle progressioni orizzontali storiche pari a **€ 49.963,46**.

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

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

Con la presente si attesta:

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

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (P.E.O., Indennità di comparto) pari a € 82.338,80 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 124.746,33.

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

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

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

Nel corso dell'anno 2021, come già per gli anni dal 2012 al 2020 è stata applicata una metodologia di valutazione che tiene conto delle novità introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

L'Organismo indipendente di Valutazione con il verbale n. 1/2011 del 28.09.2011 ha disposto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" coerente con i criteri espressi dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. Con il C.C.D.I. dell'anno 2021 sono stati utilizzati i criteri di distribuzione della produttività già utilizzati negli anni dal 2012 al 2020, criteri che hanno introdotto 4 fasce di differenziazione delle premialità:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

L'Organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con i criteri espressi dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.. In particolare ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

## **c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

Per l'annualità economica 2021 la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare numero 15 (quindici), pari al 50% degli aventi diritto, progressioni economiche orizzontali suddivise all'interno delle varie categorie nel seguente modo:

• da B4 (B1 giuridico)	a B5	n. 1 (una) progressione;
• da B4 (B3 giuridico)	a B5	n. 1 (una) progressione;
• da B5 (B3 giuridico)	a B6	n. 2 (due) progressioni;
• da B6 (B3 giuridico)	a B7	n. 2 (due) progressioni;
• da C2	a C3	n. 2 (due) progressioni;
• da C3	a C4	n. 2 (due) progressioni;
• da C4	a C5	n. 2 (due) progressioni;
• da C5	a C6	n. 1 (una) progressione;
• da D2	a D3	n. 1 (una) progressione;
• da D4	a D5	n. 1 (una) progressione.

Le progressioni verranno assegnate ai sensi dell'articolo 9 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 e del Regolamento sistema di misurazione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 6 ottobre 2016, con i quali sono stati definiti i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

*RIFERIMENTI C.C.D.I. 2016-2018 del 27.10.2016:*

*CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI*

*Art. 9 – Criteri generali*

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e secondo il criterio dell'arricchimento professionale, in base alle modalità contenute nel Regolamento del Sistema di Misurazione per l'attribuzione delle P.E.O..
3. Possono esserne beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 1.4.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica orizzontale viene concordata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura.
5. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.
6. Nel corso del triennio 2016-2018 tutto il personale avente diritto dovrà avere la possibilità di partecipare alle selezioni per ottenere la progressione economica orizzontale.
7. Ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. del 1.4.1999, l'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria di appartenenza viene determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.
8. L'importo da destinare alle progressioni orizzontali dovrà comunque essere determinato in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare al miglioramento della Performance e alla meritocrazia così come disposto dall'art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001.
9. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>Risorse storiche A</b>			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	114.818,90	114.818,90	---
<b>Incrementi stabili (a)</b>			
Art. 67 c. 2 lettera c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	3.881,28	2.156,31	1.724,97
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>			
Art. 67 c. 2 lettera b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle P.E.O.	2.302,15	2.302,15	---
Art. 67 c. 2 lettera a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	3.744,00	3.744,00	---
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>118.700,18</b>	<b>117.933,60</b>	<b>766,58</b>
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza</b>	<b>124.746,33</b>	<b>123.979,75</b>	<b>766,58</b>

<b>e stabilità</b>			
<b>Risorse variabili</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
Art. 67 comma 4, CCNL 2018 (1,2% monte salari 1997)	9.311,00	9.775,97	- 464,97
Art. 67 c. 3 lettera d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	885,28	446,10	439,18
Art. 67 c. 5 lettera b) C.C.N.L. 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	0,00	1.700,00	-1.700,00
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lettera c) CCNL 2018 ISTAT	1.000,00	2.000,00	-1.000,00
Art. 67 c. 3 lettera c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	11.200,00	9.896,26	1.303,74
Art. 67 c. 3 lettera c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	5.000,00	4.000,00	1.000,00
Art. 68 comma 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	2.640,89	1.986,40	654,49
Art. 67 c. 3 lettera e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.618,89	0,00	4.618,89
Art. 1 comma 870 legge n. 178/2020 Legge di bilancio 2021 - Quota eventuali risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020 e fondo straordinario personale civile	4.859,00	0,00	4.859,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>39.515,06</b>	<b>29.804,73</b>	<b>9.710,33</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00	---
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00	---
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	---
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>---</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	124.746,33	123.979,75	766,58
Risorse variabili	39.515,06	29.804,73	9.710,33
Altre decurtazioni	0,00	0,00	---
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>164.261,39</b>	<b>153.784,48</b>	<b>10.746,91</b>

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	49.693,46	50.197,41	- 503,95
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	19.645,34	19.573,95	71,39
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>69.338,80</b>	<b>69.771,36</b>	<b>- 432,56</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	13.000,00	4.562,00	8.438,00
Indennità di turno - art. 68 c. 2 lettera d) CCNL 2018	8.720,00	8.600,00	120,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.230,00	1.070,00	160,00
Indennità di reperibilità - art. 68 c. 2 lettera d) CCNL 2018 Reperibilità	5.130,00	4.200,00	930,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	3.500,00	3.500,00	---
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.250,00	1.250,00	---
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.100,00	2.100,00	---
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lettera b) C.C.N.L. 2018	42.792,59	42.834,86	- 42,27
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	11.200,00	9.896,26	1.303,74
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI	5.000,00	4.000,00	1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	1.000,00	2.000,00	- 1.000,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>94.922,59</b>	<b>84.013,12</b>	<b>10.909,47</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	----
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	----
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	69.338,80	69.771,36	- 432,56
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	94.922,59	84.013,12	10.909,47
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	---
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>164.261,39</b>	<b>153.784,48</b>	<b>10.476,91</b>

## *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*

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2021;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale:** le fonti di alimentazione del Fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II);
- c) **Imputazione nel Bilancio:** la destinazione del Fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2021 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in Bilancio per ciascun dipendente;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 01 del Bilancio 2021 gestione competenza.
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2021 è pari a € 1.495.597,56.

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

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

La costituzione del Fondo per l'anno 2021, così come previsto dal D. Lgs. n. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 129.855,67 (adeguato alle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019) mentre per l'anno 2021 è pari ad € 128.896,46.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D. L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*) il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel D.P.C.M. del 17.3.2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2021 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 39,00 è uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 39,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 comma 2 D. L. n. 34/2019 convertito nella legge n. 58/2019, il Fondo e il limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018;
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del Fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione.

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

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

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2021</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	128.897,81	128.896,46
Indennità di Posizione e risultato PO	58.941,21	58.941,21
Fondo Straordinario 2016	12.495,71	12.495,71
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>200.334,73</b>	<b>200.333,38</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>		<b>OK</b>

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che risulta rispettato il limite di spesa del Fondo e che le somme indicate sono a titolo preventivo e saranno definite in sede di consuntivo.

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte economica anno 2021, attraverso le procedure di approvazione del Bilancio di previsione dell'esercizio 2021. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 24 del 2 febbraio 2021 esecutiva ai sensi di legge.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

La quota del Fondo relativa alla premialità e al trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo viene destinata alla costituzione del Fondo Pluriennale Vincolato a copertura degli impegni imputati alla Voce 780, Capitolo 889; Articolo 99 "Compensi incentivanti la produttività", alla Voce 120, Capitolo 19, Articolo 99 "Oneri previdenziali e assistenziali su F.E.S." e alla Voce 180, Capitolo 19, Articolo 10 "Irap su F.E.S." del Bilancio dell'anno 2021 che saranno reimputati al corrispondente capitolo dell'anno 2022.

Si precisa che il Fondo e il relativo Capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi e si attesta pertanto la capienza delle voci di Bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali, assistenziali ed IRAP).

Con riferimento al Fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 C.C.N.L. 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € **12.495,71**, oltre i relativi oneri riflessi e IRAP.

Alla data odierna sono presenti nell'Ente numero 41 dipendenti per cui la media annua pro-capite delle risorse è pari a € 1.043,72.

Si attesta infine la copertura di tutti i costi diretti oggetto della presente Relazione e l'inesistenza di costi indiretti.

Castellamonte, 3 dicembre 2021

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
(dott. Sergio MAGGIO)

Firmato in originale



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria  
Il Responsabile del Settore Servizio Finanziario  
(dott. Mirco BIELLI)

Firmato in originale