



# COMUNE DI CASTELLALTO

( PROVINCIA DI TERAMO )

Via Madonna degli Angeli, 21 – 64020 Castellalto

Tel. 0861444220 – Fax 0861444237 - www.comune.castellalto.te.it

Data 28/12/2021

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE FONDO RISORSE DECENTRATE 2021 RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

### Relazione illustrativa

#### Modulo 1

Il presente modulo consiste nella descrizione sintetica degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

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

<b>Data di sottoscrizione accordo</b>	Delegazione trattante: 22.12.2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Presidente: Segretario Comunale - Componenti: Responsabile Settore I – dott.ssa Sonia Cialini; Responsabile Settore III – arch. Maurilio Ronci <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione del riparto 2021:</b> FP CGIL – FPS CISL – FP UIL – CSA RAL OO.SS. Firmatarie del riparto: FP CGIL – FPS CISL – CSA RAL OO.SS. Firmatarie del contratto: FP CGIL – FP CISL – CSA RAL <b>R.S.U. aziendale:</b> Tarquini Gianni
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente

<p><b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018 (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.5.2018)</li> <li>• criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.5.2018)</li> <li>• individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione dei criteri generali (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.5.2018)</li> <li>• individuazione della misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies (art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.5.2018)</li> <li>• criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 (art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 21.5.2018)</li> <li>• criteri per le progressioni orizzontali</li> <li>• incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge</li> <li>• materie espressamente attribuite dal CCNL alla contrattazione decentrata</li> </ul>	
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore Unico (Organo di controllo interno)</p>
	<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>	<p>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
	<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>	<p>È stato approvato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. 41 del 18/03/2021</p> <p>È stato regolarmente istituito sul sito Internet del Comune di Castellalto il link "Amministrazione Trasparente" che viene costantemente implementato ed aggiornato da apposito istruttore incaricato.</p>
	<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>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Questa Amministrazione ha nominato, con decreto Sindacale prot. 6515 del 8/05/2021, l'Organo di Valutazione in composizione monocratica, per il triennio 2021/2024.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## 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 data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, è stato adottato un nuovo contratto decentrato integrativo, sottoscritto definitivamente in data 10/02/2020, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, *“ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4”* del CCNL 21.5.2018. Il suddetto contratto decentrato integrativo sostituisce quello sottoscritto, in via definitiva, in data 07.11.2013 (triennio 2013-2015), di cui la Giunta comunale ha preso atto con deliberazione n. 6 del 17.01.2014.

Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

#### **Articoli 1-2 – Quadro normativo, ambito di applicazione, durata e decorrenza.**

Gli articoli, oltre a fare un excursus normativo, regolano l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto, precisando che gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e che esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo (cioè in conformità a quanto prevede l'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018) o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili. Quanto alla durata, come previsto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018, si è stabilito che *“il contratto avrà vigenza dalla data di stipula fino al 31/12/2021”*.

#### **Articoli 3 e 4 – Verifiche su attuazione del contratto e interpretazione autentica dei contratti decentrati**

Le parti hanno convenuto che, in occasione della sessione annuale, debba essere verificato lo stato di attuazione del contratto e stabilite le modalità di risoluzione e composizione delle controversie sull'interpretazione del contratto medesimo.

#### **Titolo II, Articoli 5-20 – Trattamento economico del personale**

Vengono disciplinati i criteri generali di ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate:

- i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale,
- la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale
- i criteri di corresponsione e il valore delle indennità previste dall'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL 21.5.2018 (indennità condizioni di lavoro), destinate a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischi, disagiate e implicantil il maneggio valori,
- l'indennità di reperibilità,
- le indennità finalizzate a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e della cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa,
- le indennità per il personale della polizia locale

### **Titolo III, Articoli 21-26 – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro**

Vengono disciplinati gli istituti correlati agli orari di lavoro, quali reperibilità, turnazioni, limite massimo dello straordinario, banca delle ore, flessibilità dell'orario di lavoro e orario multi periodale e le altre discipline particolari, quali Personale comandato, personale part-time e a tempo determinato, convenzioni.

### **Articoli 34-36 – Disposizioni finali**

Salute e sicurezza sul lavoro, qualità del lavoro e disposizioni finali

### **Allegato A – Criteri per le progressioni economiche**

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto sopra evidenziato, le risorse economiche per l'anno 2021, vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>Voce</b>	<b>Importo 2019</b>
Indennità di comparto	10.955,60
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)+riallineam. al 2019	13.942,87
Progressione economica orizzontale (anno 2019)	5.000,00
Progressione economica orizzontale (anno 2020)	5.000,00
Indennità turno	2.850,00
Indennità reperibilità (1 Dip. Anagrafe)	400,00
Indennità condizioni di lavoro (RISCHIO - DISAGIO)	2.145,00
Compenso specifiche responsabilità	16.586,65
Indennità di Funzione	3.500,00
Indennità condizioni di lavoro (MANEGGIO VALORI - Anagrafe-Vigili-Economo)	1.000,00
Incentivi a personale tecnico	20.000,00
Specifiche Responsabilità stato civile e tributi (Anagrafe e Tributi)	1.400,00
Produttività (progetti strategici)	8.000,00
Indennità servizio esterno	1.000,00
Performance	10.000,00
Utilizzo fondo straordinario	9.000,00
PEO anno in corso (2021)	5.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>115.780,12</b>

#### C) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il presente accordo sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Castellalto, sottoscritto in via definitiva in data 7.11.2013.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto i compensi vengono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Detta procedura è volta ad impedire che l'erogazione dei compensi di produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati, pertanto in coerenza con il piano delle performance individuale e collettiva.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Nell'allegato A) del contratto sono dettagliatamente definiti i criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie. I criteri sono basati su elementi meritocratici, quali la valutazione delle performance e sono esclusi elementi automatici di attribuzione di punteggio.

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.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento anche di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nei relativi progetti, ci si attende un incremento della produttività del personale in coerenza con gli obiettivi del miglioramento delle performance dei dipendenti (D.Lgs 150/09).

## Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2021 (solo parte economica) e di attestarne la compatibilità e la sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Ogni sezione è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle informazioni ritenute necessarie ai fini della certificazione da parte dell'organo competente.

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione decentrata, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore I - R.G. n. 1192 del 13/12/2021 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	73.555,42
Risorse variabili	26.999,70
Totale risorse non soggette a limite	23.149,12
<b>Totale fondo 2021</b>	<b>100.555,12</b>

#### Sezione I – Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)	68.845,00
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. In serv. Al 31/12/2015 (ART. 67, C 2, lett. a)	2.329,60
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 1/3/2018 (ART. 67, C 2, lett. b)	819,52
RIA ED ASSEGNI AD PERSONAM CESSATI ANNO PREC. (ART. 67, C 2, lett. C)	1.561,30
RISPARMI EX ART. 2, C.3, D.LGS. 165/2001	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>73.555,42</b>

#### Sezione II – Risorse variabili:

RISORSE FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C 3, lett. C)	20.000,00
INCREMENTO 1,2% MONTE SALARI 1997 - (ART. 67, C 3, lett. H)	1.033,00
RIDUZIONE STRAORDINARIO 3%	7.528,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>28.561,00</b>

#### *a) Risorse fisse non soggette a limitazione*

INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. In serv. Al 31/12/2015 (ART. 67, C 2, lett. a)	2.329,60
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 1/3/2018 (ART. 67, C 2, lett. b)	819,52
<i>Totale Risorse fisse non soggette a limitazione</i>	<b>3.149,12</b>

#### *b) Risorse variabili non soggette a limitazione*

RISORSE FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C 3, lett. C)	20.000,00
<i>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</i>	<b>20.000,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>73.555,42</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>28.561,00</b>
<b>TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE</b>	<b>23.149,12</b>
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE A VINCOLO</b>	<b>78.967,30</b>
LIMITE FONDO 2016 AL NETTO DI RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	77.406,00
<i>TOTALE RISORSE STABILI RICONDOTTE AL LIMITE</i>	<b>73.555,42</b>
<i>TOTALE RISORSE VARIABILI RICONDOTTE AL LIMITE</i>	<b>26.999,70</b>
<b>TOTALE FONDO 2020 RICONDOTTO AL LIMITE</b>	<b>100.555,12</b>

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>73.555,42</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>28.561,00</b>
<b>TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE</b>	<b>23.149,12</b>
<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE A VINCOLO</b>	<b>78.967,30</b>
LIMITE FONDO 2016 AL NETTO DI RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	77.406,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI RICONDOTTE AL LIMITE</b>	<b>73.555,42</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI RICONDOTTE AL LIMITE</b>	<b>26.999,70</b>
<b>TOTALE FONDO 2020 RICONDOTTO AL LIMITE</b>	<b>100.555,12</b>

Sezione IV – Risorse allocate all'esterno del fondo

Fondo per il finanziamento del lavoro straordinario pari ad € 15.225,00

**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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 34.975,50 relative a:

Descrizione*	Importo €
Indennità di comparto	10.955,60
Progressioni orizzontali (incluse quelle da attribuire per gli anni 2019-2020)	23.942,87
Altro (Incentivi funzioni tecniche)	20.000,00
Totale	54.898,47

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse ed incentivi per funzioni tecniche, disciplinate dai relativi regolamenti.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 89.976,60 per i seguenti istituti:

Descrizione*	Importo €
Indennità turno	2.850,00
Indennità reperibilità (2 Dip. Anagrafe)	400,00
Indennità condizioni di lavoro (RISCHIO - DISAGIO)	2.145,00
Compenso specifiche responsabilità	16.586,65
Indennità di Funzione	3.500,00
Indennità condizioni di lavoro (MANEGGIO VALORI - Anagrafe-Vigili-Economo)	1.000,00
Specifiche Responsabilità stato civile e tributi (Anagrafe e Tributi)	1.400,00
Indennità di servizio esterno	1.000,00
Produttività (progetti strategici)	8.000,00

Performance individuale	10.000,00
PEO anno in corso (2021)	5.000,00
Utilizzo fondo straordinario	9.000,00
<b>Totale</b>	<b>60.881,65</b>

**Sezione III - Destinazioni ancora da regolare**

Non ci sono destinazioni da regolare	-----
--------------------------------------	-------

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

Descrizione	Importo €
Somme non regolate dall'accordo sul Fondo 2021	54.898,47
Somme regolate dall'acc. sul Fondo 2021	60.881,65
Destinazioni ancora da regolare	-----
<b>Totale</b>	<b>115.780,12</b>
Somme extrafondo regolate nell'accordo 2021 Lav.Stra.	15.225,00

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Lavoro straordinario € 15.225,00

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 73.555,42; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali) ammontano a € 34.898,47. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme approvate in sede di CCDI 2019 / 2021 e soprattutto in base all'approvazione di specifici progetti, dei quali viene certificato il raggiungimento degli obiettivi per la valorizzazione delle performance individuali e collettive.

Detta procedura è volta ad impedire che l'erogazione dei compensi di produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

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

Le progressioni orizzontali saranno attribuite in applicazione dei principi approvati in sede di CCDI 2019/2021, nel rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, come dettagliatamente previsto nell'allegato A) del suddetto contratto.

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

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente al Revisore una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti. Le risorse stabili sono indicate al netto degli importi per comparto e progressioni orizzontali. Le risorse variabili sono indicate al netto delle economie dell'anno precedente.

Descrizione	Anno 2021 €	Anno 2020 €
Risorse stabili	38.656,95	45.779,11
Risorse variabili (♠)	26.999,70	37.972,49
Residui anni precedenti	-----	-----
Totale	65.656,65	83.751,60

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

In questo modulo si evidenzia il rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica che della gestione economico-finanziaria (Sezione I) che nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con l'esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del fondo (Sezione III).

#### **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 programmatica della gestione**

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate come di seguito specificato:

- Per € 34.898,47 (indennità di comparto + P.E.O) nei capitoli generali del personale mentre per le misure economiche riferite ad indennità di disagio e rischio € 2.145,00 le stesse sono state stanziata a bilancio nei singoli capitoli riferiti alla retribuzione del personale anno 2021;
- Per € 58.736,65 al cap. 2449 del bilancio 2021 in c/competenza e FPV (include € 9.000,00 impiegati per lavoro straordinario 2021).

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato per il 2021.

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

In conclusione, la contrattazione decentrata integrativa 2021, parte economica, è coperta da mezzi ordinari di bilancio e trova allocazione nel bilancio nell'Intervento 01 "Personale", come dettagliato nella Sezione I, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto. Per quanto attiene le voci relative ad attività e prestazioni che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, ecc.), esse trovano copertura nell'ambito delle risorse generate dalle stesse prestazioni e sono disciplinati dai regolamenti dell'Ente.

Entro il mese di giugno 2022, in sede di conto annuale, viene effettuata la verifica sulla consistenza dei fondi e sull'avvenuta liquidazione al personale interessato ai compensi secondo le modalità ed i criteri prestabiliti.

## CONCLUSIONI

Con determinazione n. 1192 R.G. del 13.12.2021 si è provveduto alla costituzione del Fondo destinato al trattamento accessorio del personale dipendente Anno 2021;

Tale costituzione del Fondo è avvenuta, con il predetto atto, secondo i seguenti criteri:

- ✓ le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono state determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative del CCDI periodo 2019/2021, approvate con contrattazione del 28/12/2020, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;
- ✓ l'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75 che modifica il Testo Unico del Pubblico Impiego che testualmente recita: *"A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;
- ✓ ai sensi dell'art. 67 comma 1 del contratto per il comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 *"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori"*. Dal valore di parte stabile 2017, occorre dunque ripartire per impostare il fondo 2019 e successivi;
- ✓ le implementazioni del fondo di parte stabile, per il 2021, sono rappresentate da:
  - 1) Calcolo dei "differenziali P.E.O." sulla base dell'art. 67 comma 2 lett. b). Sulla base del personale in essere alla decorrenza degli aumenti previsti dal nuovo CCNL (data da fissare convenzionalmente nel 1° aprile 2018, giorno di entrata a regime degli aumenti), occorre aggiungere alla parte stabile i valori differenziali delle varie posizioni economiche rispetto agli aumenti previsti per il livello di accesso di ogni categoria;
  - 2) Incremento di euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015. Questo incremento è stato calcolato sulla base delle unità in servizio al 31/12/2015, che erano 28.
  - 3) Retribuzioni di anzianità del personale cessato nel 2019 (art. 67 comma 2 lett. c). Occorre calcolare in parte stabile l'intero ammontare delle RIA del personale cessato nell'anno precedente, mentre in parte variabile andranno inseriti "una tantum" i ratei relativi ai mesi non lavorati nell'anno di cessazione. E' intervenuta una cessazione che rientra in questa casistica nel corso del 2020, ma nella parte variabile non sono stati inseriti importi una tantum in quanto la cessazione è avvenuta il 27/12/2020, quindi non ci sono mesi non lavorati.
- ✓ ai sensi del CCNL, solo la prima delle due voci aggiuntive può essere inserita senza ulteriori verifiche sul rispetto dei limiti di spesa per il salario accessorio, anche per quanto riguarda il 2021. Pertanto il limite complessivo può salire rispetto a quanto previsto nel 2016 e 2017.
- ✓ l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (Decreto Crescita) comporta una variazione del limite fissato dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, in aumento o in diminuzione, a seconda delle variazioni del personale in servizio, sulla base di un valore medio pro-capite.
- ✓ le risorse stabili sono state depurate delle risorse finalizzate alle progressioni economiche orizzontali e delle risorse per indennità di comparto gravanti sul fondo opportunamente rideterminate in sede di costituzione del fondo anno 2021, aggiornate alla modifica dell'organico di fatto in ragione di cessazioni ed assunzioni;
- ✓ è stata operata un'attenta ricognizione di tutte le voci del fondo ed un'accurata rideterminazione delle somme in base al personale ancora in servizio al 2021, i cui fascicoli restano acquisiti agli atti d'ufficio;
- ✓ nella contrattazione per la ripartizione e destinazione delle risorse del fondo 2021 è stato riconfermato il sistema premiante in stretta connessione con la gestione per obiettivi e le responsabilità affidate al personale dipendente, sia esso a tempo determinato che indeterminato;
- ✓ le posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) sono allocate ad di fuori del fondo;

- ✓ Il Fondo Lavoro Straordinario anno 2021 è di € 15.225,00, cristallizzato a tale importo in relazione al “parere Aran RAL \_ 1462 \_ Orientamenti applicativi” che chiarisce le modalità di riduzione del 3% che cautelativamente non si ridetermina per gli anni precedenti;

Il CCDI, triennio 2019-2021, definisce anche gli strumenti di premialità conformemente alla normativa vigente ed al regolamento uffici e servizi adottato dal Comune. Il compenso diretto ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi “*premio di produttività*” verrà corrisposto applicando il sistema di valutazione adottato da questo Ente che tiene conto dei comportamenti organizzativi e dei risultati ottenuti al raggiungimento di obiettivi che normalmente vengono assegnati con l'approvazione del bilancio;

In conclusione alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche di compatibilità necessarie, si attesta che la Contrattazione Decentrata Integrativa 2021 contenuta nell'accordo siglato dalla delegazione trattante in data 22.12.2021, in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Castellalto 2019/ 2021 risultano compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia ed in particolare nel D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, nella legge n. 122/2012 e nell'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 ed innovazioni introdotte dal D.Lgs 75/2017.

Il verbale di destinazione e ripartizione del Fondo Efficienza servizi anno 2021, unitamente alla presente relazione dovranno essere trasmessi al Revisore per la verifica di compatibilità economica-finanziaria.

Dalla Residenza Comunale 28.12.2021

P.Q.C. Il Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Tiziana Piccioni

P.Q.C. Il Responsabile del Servizio Finanziario, Tributi e Personale  
F.to D.ssa Sonia Cialini