

CCDI PARTE ECONOMICA 2021

CCDI 2019-2021 PARTE NORMATIVA - RICOGNIZIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 30.11.2021
Periodo temporale di vigenza	CCDI Parte normativa Preintesa 09/04/2019 CCDI Parte normativa sottoscrizione definitiva 17/12/2019 Vigenza 16.12.2019 – 31.12.2021 Parte economica: 01.01.2021 – 31.12.2021

Composizione della delegazione trattante	PARTE PUBBLICA (ruoli qualifiche ricoperti): Dott.ssa Angela Maria Natale Presidente Dott.ssa Barbara Casali Componente
---	---

PARTE SINDACALE

Sig.ra Gazzola Patrizia RSU FP.CGIL
Sig.ra Bio Laura RSU FP.CGIL
Sig. Signorelli Gianpietro RSU DICCAP / SULPM
Sig.ra Brasca Carlo– Delegato FP.CGIL
Sig. Poggi Maurizio – Delegato UIL

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

Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)
CCDI parte economica 2021 - Utilizzo risorse decentrate anno 2021 (criteri e destinazione)
CCDI parte normativa 2019-2021 – atto ricognitivo

Rispetto iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione
<u>Intervento Organo di controllo interno/Allegazione certificazione Organo di controllo interno/relazione illustrativa</u>

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

E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti:

- In data 30.11.2021 è stata certificata la costituzione del Fondo risorse decentrate 2021 (parere n. 29 del 30.11.2021)

- In data 02.12.2021 si certifica il C.C.D.I. parte economica 2021 e il CCDI parte normativa 2019-2021 – atto ricognitivo (parere n. 30 del 02.12.2021)

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

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

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

Ai sensi dell'art. 34 co. 1 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il Piano della Performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato (Relazione previsionale e programmatica, Dup) e agli atti di programmazione economico-finanziaria, strategica, operativa e gestionale (Peg) senza necessità di approvare altro atto.

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

Sì

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

Sì

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

Attualmente in corso di validazione.

Eventuali osservazioni: nessuna.

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

A)Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Parte normativa (2019/2021): le parti prendono atto di quanto definito dalla contrattazione decentrata integrativa siglata in data 09.04.2019 (Preintesa) e sottoscritto definitivamente in data 17.12.2019 di valenza triennale.

Le parti concordano nella modifica dell'art 13 comma 8 del CCDI 2019 -2021 del Comune di Robbio parte normativa come segue:

Attuale formulazione:

- Ogni anno non possono progredire più del 20% dei dipendenti

Nuova formulazione:

- *Ogni anno non possono progredire più del 40% dei dipendenti*

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

B)Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

Obiettivi: si intende migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici nonché quanto indicato dalla sotto specificata lett, F.

Utilizzo:

Parte stabile del fondo: istituti fissi e ricorrenti, indennità = sono confermati tutti gli istituti fissi e ricorrenti - - comparto, progressione economica orizzontale anni precedenti). Per l'anno 2021 viene attivata la procedura selettiva Peo dando atto che la stessa coinvolgerà n. 5 dipendenti per un importo annuo stimato in €. 4.000,00 e con decorrenza 01.12.2021.

Tali destinazioni costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo. Sono inoltre finanziate con le risorse stabili del fondo gli istituti relativi al turno, reperibilità, indennità condizioni lavoro (ex rischio e maneggio valori), specifiche responsabilità art 70 quinquies (exart. 17 CCNL 1999 e art. 36 CCNL 2004), nel limite massimo delle somme rimaste a disposizione dopo l'attribuzione degli importi già impegnati per gli istituti fissi e ricorrenti come sopra dettagliatamente specificato. utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- Turno: indennità da attribuire al personale impegnato del Corpo di Polizia Municipale e Asilo Nido. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018
- Reperibilità: confermata la reperibilità al personale impegnato nella pronta reperibilità dei Servizi di Polizia Locale e Anagrafe. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.05.2018;
- Rischio (indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018): indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a rischi
- Indennità di maneggio valori (indennità condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018), da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili;
- Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018
- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Nell'anno 2019 si è provveduto alla conversione degli istituti disciplinati dal precedente CCNL nelle nuove indennità previste dal CCNL 2016/2018.

Parte variabile del fondo: progetti incentivanti/produktività ed indennità

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

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

- i progetti devono necessariamente essere derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva
- alle razionalizzazioni o riorganizzazioni di cui ai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali/quantitativi
- il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo ed il confronto con indicatori standard
- i progetti devono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo del personale interno
- le risorse da destinare a tali progetti sono individuate e quantificate nell'atto costitutivo del fondo, certificate dal nucleo di valutazione e, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate solo dopo aver accertato i risultati
- le risorse devono essere necessariamente previste nel bilancio annuale e nel PEG.

Il documento di riferimento è parte integrante delle deliberazioni di G.C. n. 6 del 12.01.2021 e n. 74 del 10.05.2021, con le quali sono stati approvati gli obiettivi di qualità e di quantità assegnati a tutto il personale dirigente e non dirigente, all'interno del Piano Esecutivo di Gestione / Piano delle Performance, che individua le relative responsabilità, e si riferisce ai progetti individuati come strategici di riorganizzazione e attivazione nuovi servizi.

Ogni progetto individuato tra gli altri all'interno del PEG, viene sviluppato in modo dettagliato, con l'indicazione degli obiettivi, delle attività poste, degli indicatori di valutazione, del personale coinvolto e del le risorse finanziarie previste.

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

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

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

b) Produttività

Il fondo destinato alla produttività sarà reso disponibile ed effettivamente erogato soltanto a consuntivo a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti, verificati e certificati dal nucleo di valutazione in rapporto agli standard predefiniti e in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi ed è assegnato ai singoli dipendenti sulla base di un’ articolata e rigorosa scheda di valutazione. A questi fini viene applicato il sistema di valutazione permanente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 19/12/2019.

c) Indennità

Vengono destinate alle risorse di carattere variabile i seguenti istituti: turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999 e art. 36 CCNL 2004, ora art. 23, 24, 70-bis, 70-quinquies CCNL 21.05.2018 dando atto che le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno, sottratte le quote destinate al finanziamento degli istituti stabili, possono essere utilizzate ad integrazione della quota risorse variabili. In sintesi le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	2021
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	28.225
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	4.000
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	9.900
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	41.125
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. 15 co. 2 CCNL 1998/2001 (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	37.336
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18) - dal 01.01.2019	2.000
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	16.000
STRAORDINARI	12.000
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	30.000
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018	18.000
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-	1.000

QUINQUIES CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	116.338
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) art 1 co. 1091 L. 145/2018	4.700
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	163.161

C) Effetti abrogativi impliciti

I criteri di riparto sono stati contrattati in osservanza delle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL del 21.05.2018 e definiti nel CCDI parte normativa 2019/2021 del Comune di Robbio.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito nel Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale: n. n. 52/2011, 67/2011, 99/2014 e 55/2015, 166/2017, 47/2019 e 183/2019

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

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

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

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

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

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

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

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

- per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione

della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

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

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

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

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

Ogni anno non possono progredire più del **40%** dei dipendenti.

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

Le progressioni avranno decorrenza dalla data fissata dalla contrattazione decentrata.

Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria sono determinate nella presente contrattazione per l'anno 2021 in €. 4.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di tale istituto sono riassegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

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

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

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

E più specificatamente si riportano gli artt. 7 e 8 del CCDI parte normativa 2019/2021:

Art 7

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

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

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

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

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

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

Art 8

1. Per la valorizzazione della performance individuale, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente sistema di valutazione della performance adeguato alle previsioni del CCNL 21.05.2018 e già oggetto di preventiva informazione alle rappresentanze sindacali si specifica che le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% ad incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi, ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/obiettivi di performance);

G) Altre informazioni ritenute utili

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

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

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

- alla legge n.147 del 27-12-2013 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014), che all'art. 1, c.457 prevede che: “... A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo...” ;
- alla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.20 datata 8 maggio 2015, che impartisce istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della

contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013, sopra richiamata, ed afferma che la ratio alla base delle modifiche apportate dal citato comma 456, all'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010 è quella di rendere strutturali i relativi risparmi di spesa derivanti dalla riduzione del personale in servizio, che, altrimenti, sarebbero circoscritti (una tantum) al periodo 2011-2014, e che gli organi di controllo devono certificare l'ammontare della decurtazione permanente prevista;

In sintesi:

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

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

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

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

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

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

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

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

RILEVATO inoltre che l'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 dispone, tra l'altro: "*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.*

75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

VISTA a tal proposito la nota della Ragioneria generale dello Stato dello scorso 1° settembre 2020 ad oggetto: *"Istruzioni circa le modalità per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019"*;

CONSIDERATO che nell'anno 2017 si è verificata una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 168 del 08/08/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente D.F., Comandante Polizia Locale, cat. D6 con decorrenza 01.02.2017;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 195 del 29/09/2016 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente T.P, Agente di Polizia Locale, cat. C5 con decorrenza 01.04.2017;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 272 del 21/12/2017 si è preso atto delle dimissioni della dipendente D.C., Assistente scolastica , cat. B7 con decorrenza 31.12.2017
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 270 del 21.12.2017 è stato assunto P.F. , Agente di polizia locale , cat. C1 con decorrenza 31.12.2017;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 si è verificata una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 32 del 30/01/2018 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente M.L., Educatrice Asilo Nido, cat. C5 con decorrenza 01.09.2018
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 163 del 16/08/2017 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente B.L, Istruttore amministrativo, cat. C2 con decorrenza 01.05.2018
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 229 del 13/11/2017 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo della dipendente F.M.G., Istruttore amministrativo, cat. C5 con decorrenza 01.11.2018;

CONSIDERATO che nell'anno 2019, si è verificata una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 244 del 12.11.2018 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente T.P., cantoniere, cat. B6 con decorrenza 01.07.2019
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 272 del 07.12.2018 è stata assunta T.G., Istruttore direttivo tecnico , cat. D1 con decorrenza 28.12.2018
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 74 del 14.03.2019 è stata assunta U.A. , Agente di polizia locale , cat. C1 con decorrenza 18.03.2019
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 100 del 17.04.2019 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente V.L., Educatrice Asilo Nido , cat. C5 con decorrenza 01.11.2019

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 116 del 10.05.2019 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente U.A., Agente di Polizia Locale , cat. C1 con decorrenza 01.06.2019;

CONSIDERATO che nell'anno 2020, risulta una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 166 del 09.07.2019 si è preso atto delle dimissioni e della richiesta di collocamento a riposo del dipendente C.G, Assistente Sociale, cat. D7 con decorrenza 01.02.2020
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 49 del 11.05.2020 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente B.G., Istruttore Amministrativo , cat. C5 con decorrenza 01.03.2020
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 118 del 07.05.2020 si è preso atto delle dimissioni volontarie della dipendente A.C., Educatrice Asilo Nido , cat. C5 con decorrenza 01.09.2020
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 261 del 23.11.2020 si è preso atto del trasferimento per mobilità volontaria presso il comune di Galliate e cessione contratto individuale di lavoro della dipendente T.G, Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1 con decorrenza 01.12.2020;

CONSIDERATO che nell'anno 2021, risulta una variazione sulla consistenza numerica del personale in servizio come segue:

- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 11 del 12.01.2021 è stata assunta B.V., Istruttore direttivo tecnico , cat. D1 con decorrenza 16.01.2021
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 66 del 04.03.2021 è stato assunto R.P. , Agente di polizia locale , cat. C1 con decorrenza 16.03.2021
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n° 236 del 15.11.2021 viene prevista l'assunzione di M.A, Istruttore Amministrativo , cat. C1 con decorrenza 16.12.2021

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

PRESO ATTO che la costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 fa proprie le determinazioni della RGS sull'applicazione dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 in relazione alla quantificazione del limite di spesa in rapporto alle variazioni effettive intervenute nel numero dei dipendenti a tempo indeterminato tra l'esercizio 2018 e l'esercizio 2021 e che non è necessario procedere ad alcun adeguamento;

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 252 del

26.11.2021 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	148.704,00
Risorse variabili	32.304,00
Residui anni precedenti (eventuale)	
Totale	181.008,00

Sezione I – Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	111.713,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	8.165,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.458,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.704,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	2.132,00
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	19.369,00
Euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dal 2019 (Art. 67 co. 2 lett)a CCNL 2016/2018) dichiarazione congiunta n. 5 fuori limite	2.163,00
TOTALE RISORSE STABILI	148.704,00

Sezione 2 – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE DI RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE , ANNO SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE (ART 67 CO 3 LETT9D CCNL 216/2018)	1.245,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	8.359,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	9.604,00

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	non presente
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	non presente
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	18.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	non presente

EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)(ART 67 CO 3 LETT A CCNL 2016/2018- ART 1 CO 1091 L. 145/2018	4.700,00
INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	non presente
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	non presente
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	22.700,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	32.304,00

Sezione 3 – Decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni sul totale del fondo:

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	11.351,00
--	-----------

DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18)	6.496,00
---	----------

Sezione 4 – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	148.704,00
Risorse variabili	32.304,00
DECURTAZIONI	-17.847,00

Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del fondo

Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Progressioni economiche nella categoria anni precedenti	28.225
Progressioni economiche nella categoria anni di riferimento	4.000
Indennità di comparto	9.900
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE	42.125

Le somme suddette costituiscono tutti gli istituti fissi e ricorrenti e non sono contrattate specificatamente dal presente accordo ma costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

Sezione 2 - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. 15 co. 2 CCNL 1998/2001 (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	37.336
Indennità di TURNO / reperibilità	16.000
Indennità "Condizioni di lavoro"	2.000
Indennità per specifiche responsabilità – art 68 co. 2 lett) e art. 70 quinquies CCNL21.05.2018	30.000
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	1.000
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018	**18.000,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) art 1 co. 1091 L. 145/2018	**4.700,00
Straordinari	12.000
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	121.036,00

**particolari disposizioni di legge

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €. 121.036,00

Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
Somme non regolate dal contratto	42.125,00
Somme regolate dal contratto	121.036,00
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	163.161,00

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate al di fuori del fondo

Voce non presente

Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale

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

Le risorse stabili ammontano ad €. 131.928,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia) ammontano ad €. 41.125,00.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

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

Per il corrente anno 2021 viene attivata una procedura selettiva PEO con decorrenza 01.12.2021 dando atto che le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria trovano allocazione nel fondo salario accessorio 2021 e nei fondi degli anni successivi per €. 4.000,00;

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono dettagliatamente specificati nella presente relazione Modulo 2 – Paragrafo E) al quale si rimanda.

Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2017 / Anno 2016, 2018 /2016, 2019/2016, 2020/2016, 2021/2016 e corrispondente Fondo 2021

RISORSE STABILI	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018)	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00	111.713,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00	8.165,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00	3.704,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	237,00	777,00	1.875,00	2.132,00	2.132,00	2.132,00

(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	13.522,00	14.069,00	14.119,00	16.231,00	17.310,00	19.369,00
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite				2.163,00	2.163,00	2.163,00
TOTALE RISORSE STABILI	138.799,00	139.886,00	141.034,00	145.567,00	146.645,00	148.704,00

RISORSE VARIABILI SOGGETTE A VINCOLO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	8.955,00	6.970,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00	8.359,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017		1.985,00				
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)				665,00	271,00	1.245,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A VINCOLO	8.955,00	8.955,00	8.359,00	9.024,00	8.630,00	9.604,00

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A VINCOLO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	433,00	433,00				

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018				20.000,00	15.000,00	18.000,00
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998- 2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) - art1 co. 1091 L. 145/2018				8.500,00	7.000,00	4.700,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A VINCOLO	433,00	433,00		28.500,00	22.000	22.700,00

TOTALE RISORSE VARIABILI	9.388,00	9.388,00	8.359,00	37.524,00	30.630,00	32.304,00
---------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------	------------------	------------------

Decurtazioni del fondo

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011- 2014 DAL 2015 IN POI /DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 CO. 236 LEGGE 208/2015/ ART23 CO 2 D.LGS 75/2017	11.351,00	11.897,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00	11.351,00
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017)(ART. 67 C.7 CCNL 2016-2018				2.777,00	3.462,00	6.496,00

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2017 / Anno 2016, 2018/2016, 2019/2016, 2020/2016, 2021/2016 e corrispondente Fondo 2021

Istituti contrattuali applicati	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Progressioni economiche nella categoria anni precedenti	31.250	27.749	30.624	28.606	29.863	28.225
Progressioni economiche nella categoria anni di riferimento		5.309	2.841	4.000		4.000
Indennità di comparto	14.087	13.135	12.352	12.700	10.500	9.900
Indennità per personale educativo nido d'infanzia	4.388	4.388	3.164	2.169	1.085	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE e Art. 15 co. 2 CCNL 1998/2001 (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)	23.285	23.544	28.781	30.688	37.515	37.336

ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)						
Indennità di TURNO / reperibilità	20.000	17.000	17.000	18.000	16.000	16.000
Indennità di rischio	720	720	720	360		
Indennità di maneggio	960	960	960	480		
Indennità "Condizioni di lavoro"				760	2.500	2.000
Indennità per specifiche responsabilità	28.500	28.400	29.600	30.100	30.000	30.000
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)				600	1.000	1.000
Indennità di funzione (Polizia locale)						
Straordinari	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000	12.000
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017		1.985				
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018				20.000	15.000	18.000
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F			<u>89.061</u>	<u>112.988</u>	<u>114.015</u>	<u>116.336</u>
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) art 1 co. 1091 L. 145/2018				8.500	7.000	4.700
TOTALE risorse utilizzate	<u>135.142</u>	<u>135.142</u>	<u>138.042</u>	<u>168.963</u>	<u>162.463</u>	<u>163.161</u>

Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Necessita dare atto della rideterminazione dei Fondi anni 2016 e 2017 così come dettagliatamente esposto nella Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 277/2018 di costituzione del Fondo

2018 e ricognizione dei fondi 2016 e 2017. Ne deriva che i Fondi 2018 e 2019 rispettano il limite del corrispondente fondo anno 2016

Il Fondo anno 2020 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 277 del 27.11.2020 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

Il Fondo anno 2021 costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 252 del 26.11.2021 rispetta il limite del corrispondente Fondo anno 2016.

A dimostrazione di quanto sopra si allega il prospetto allegato All A).

Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2021 nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione anno 2021, come certificato in allegato - All. B)-, parte integrante e sostanziale della presente Relazione Illustrativa Tecnico-finanziaria, sia per quanto concerne gli emolumenti lordi, sia per le somme per oneri riflessi ed IRAP.

Robbio, 02.12.2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
F.to (Casali Dr. Barbara)