

Comune di MOMPANTERO

Provincia di TORINO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2021**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa 2021 preintesa con verbale del 11.11.2020	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marcella Di Mauro Componenti: Rag. Loredana Durbiano Geom. Giuseppe BO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - CISL FP - UIL – CISAL – CONFSAL - DICCAP</p> <p>Firmatarie della preintesa: - CGIL FP : sig. Ernesto COLONNA</p> <p>Per le RSU C.G.I.L.: sig.ra GUERCIO Cinzia</p>	
Soggetti destinatari		Personale dipendente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2021 Buoni pasto Richiesta per l'anno 2022 di unificare la retribuzione di posizione per entrambe posizioni organizzative	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?	Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2021 con deliberazione di Giunta n.26 del 15.04.2021
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?	Sì. Con delibera di Giunta n.22 del 29.03.2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2021-2023).
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?	Sì, per quanto di competenza.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – L'organismo comunale di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di Performance</p>
--	--	--

Con deliberazione n. 50 del 13.09.2011 la Giunta Comunale ha provveduto all'approvazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009.

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2021 relativo al personale dipendente del Comune di Mompantero è finalizzata a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016-2018 la delegazione trattante:

- Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2021 quantificato in € 16.589,46 nelle sue partizioni "stabili" e "variabili".
- Ha disposto che per l'anno 2021 si procederà alla erogazione delle risorse sulla base di quanto stabilito dal precedente contratto decentrato sottoscritto nel 2019 che conserva efficacia fino alla definitiva stipulazione del successivo contratto integrativo.

Costituzione del fondo – Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'area amministrativa – contabile n.164 del 22.10.2021.

Per la costituzione si è tenuto conto delle nuove regole introdotte dal CCNL del 21/05/2018, in particolare dall'art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" che recita:

1. *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 del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.*

2. *L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:*

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;**
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;*
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in misura intera in ragione d'anno;*
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;*

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile del Fondo delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale. Sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,20% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato;

h) delle risorse stanziato dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

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;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziato dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziato dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziato in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Il personale in servizio alla data del 31.12.2015 da computare al fine del calcolo di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) è pari a n. 5 unità di personale.

La parte stabile del Fondo Risorse decentrate è incrementata a valere dall'anno 2019:

di € 416,00 (83,20*5)

di € 321,10 (differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni economiche)

Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato per € 243,60

La parte variabile del Fondo Risorse decentrate è costituita per il 2021:

- Integrazione 1,2 % MS 1997	€ 371,40
- Incentivi funzioni tecniche	€ 4.346,66
- Risparmi straordinario anno precedente	€ 664,83
- Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	€ 182,70

Per l'anno 2021 il fondo complessivo di € 16.589,46 risulta distinto in:

- Risorse decentrate stabili: € 11.023,87
- Risorse decentrate variabili: € 5.991,89

Sezione 2 – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

Destinazione del fondo - Le risorse stabili verranno destinate in parte ai seguenti istituti: progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti, indennità di comparto, la rimanente parte e le risorse variabili verranno destinate a finanziare le indennità legate a condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL), indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1 e comma 2 CCNL), incentivi tecnici, performance organizzativa ed individuale.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, (pertanto, pericolose o dannose per la salute), ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e in caso di maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, che sostituisce integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

La indennità per le condizioni di lavoro, stabilita entro i valori minimi e massimi fissati dall'art. 70 bis CCNL 21/5/2018, deve tenere conto dei seguenti criteri:

- A. Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:
- Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale di appartenenza;
 - Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione a fattori di effettivo disagio lavorativo;
 - Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino effettivo maneggio di valori di cassa.
- B. Caratteristiche istituzionali, dimensionali sociali e ambientali dell'Amministrazione;
- C. Caratteristiche istituzionali, dimensionali sociali e ambientali dello specifico settore di attività

Per le attività esposte a rischio

L'indennità di rischio per le attività esposte a rischio è attribuita al personale assegnato all'Area Tecnico-Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 1 dipendente), in quanto impiegato in lavorazioni che comportano esposizioni a rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Per le attività comportanti disagio

Il disagio è attività del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo, le mansioni o il profilo di inquadramento. Trattasi di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di dipendenti.

L'indennità per le attività comportanti disagio lavorativo, è attribuita:

- al personale assegnato all'Area Tecnico-Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 1 dipendente), in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, differenziando notevolmente la prestazione rispetto a quella di altri lavoratori con mansioni e ruolo analoghi.

- al personale assegnato all'Area Amministrativo-contabile appartenente alla categoria C (n. 1 dipendente), in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, in particolare per le celebrazioni matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

Si fa riferimento alle attività istituzionali dell'Amministrazione, o cerimonie pubbliche, in giornate festive, che richiedono la presenza del gonfalone comunale o comunque la presenza di personale comunale e alle celebrazioni di matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

Per le attività implicanti il maneggio di valori

Si dispone che l'indennità per le attività implicanti il maneggio di valori sia attribuita al personale nominato Agente contabile (n. 1 dipendente).

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo.

Indennità per specifiche responsabilità

L'art. 70 quinquies comma 1 prevede la possibilità di riconoscere un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi 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.

Per il riconoscimento di tale indennità, sono stati stabiliti i seguenti criteri:

- Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, dovranno essere appositamente e formalmente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

- Gli incaricati dovranno essere individuati formalmente dai competenti Responsabili di Area - P.O., in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

L'art.70 quinquies comma 2 prevede un'indennità che 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.

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai responsabili di area ai servizi indicati dall'art. 70 quinquies comma 2 in particolare:

- ufficiale di stato civile e di anagrafe

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2021 sono definite nel CCI stipulato nel 2019 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 70-bis c.1 CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro: rischio, disagio, maneggio valori	€ 576,00
Art. 68 c.1 – differenziali di progressione economica	€ 6.271,30
Art.68 c.2 lettera a e b del CCNL 2016/2018	€ 2.140,22
Art. 70 – quinquies c.1 c.2 CCNL, indennità per specifiche responsabilità	€ 1.204,00
Art 68 c.2 lettera g) Incentivi funzioni tecniche	€ 4.346,66
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 2.051,28
Totale	€ 16.589,46

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

La Contrattazione decentrata risulta coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale come da schede approvate con deliberazione della G.C. n.50 del 13.09.2011 e le norme contenute nel Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sezione “ *Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati*”, approvato con deliberazione della G.C. n.20 del 21.12.2010.

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

Non sono previste progressioni orizzontali per l'anno 2021

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

I Risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G./ 2021 – Piano della Performance/2021), al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Il Responsabile del servizio finanziario

Loredana Durbiano

F.to in originale

Il Segretario Comunale

dott.ssa Marcella Di Mauro

F.to in originale

COMUNE DI MOMPANTERO

(Città Metropolitana di Torino)

Relazione Tecnico-Finanziaria

Sulla Preintesa in ordine alla Contrattazione Decentrata Integrativa anno 2021

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

Essa è limitata alle materia trattate nell'accordo definito nella seduta della delegazione Trattante del 11.11.2021 ed è articolata seguendo l'indice riportato nella circolare RGS n. 25 del 19.07.2012.

Modulo I – 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 con determinazione del Responsabile dell'area amministrativa - contabile n. 164 del 22.10.2021 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 11.023,87
Risorse variabili	€ 5.991,89
Residui anni precedenti	-----
Totale	€ 16.589,46

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

Risorse storiche consolidate

Descrizione	Importo
Importo unico consolidato anno 2017 – ART.67 comma 1 CCNL 2016-2018	€ 10.043,17
Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 dal 2019 – ART.67 comma 2 lettera a)	€ 416,00
Differenziale progressioni economiche – ART.67 comma 2 lettera b)	€ 321,10
Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam cessato l'anno precedente	€ 243,60
Totale risorse stabili	€ 11.023,87

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

In questa parte della relazione viene evidenziata la parte delle risorse stabili del fondo costituita dai vari incrementi aventi la caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità ed è quindi, acquisito definitivamente al fondo in esame a seguito della stipula definitiva dei Contratti Collettivi Nazionali con le decorrenze ivi indicate:

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 1	€ 774,68
CCNL 16/10/2003 art. 32 c. 1	€ 738,77
CCNL 16/10/2003 art. 32 c. 2	€ 579,31
CCNL 22/01/2004 art.32 c.7	€ 238,32
CCNL 09/05/2006 art. 4 c.1	€ 564,21

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	€ ----
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ ----
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	€ 23,28
CCNL 21/05/2018 art.67 c.2 lettera a)	€ 416,00
CCNL 21/05/2018 art.67 c.2 lettera b) Integrazione per aumenti contrattuali personale beneficiario di peo	€ 321,10
CCNL 21/05/2018 art.67 c.2 lettera c)	€ 243,60

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, ossia quelle risorse che non presentano caratteristiche di certezza per gli anni successivi, sono così dettagliate:

Descrizione	Importo
Art.67 c.4 CCNL 2016/2018 economie fondo straordinario anno precedente	€ 664,83
Art. 67 c.4 CCNL 2016/2018 1,2% monte salari 1997	€ 371,40
Art 68 c.2 lettera g) Incentivi funzioni tecniche.	€ 4.346,66
Art. 67 c.3 lettera d) Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	€ 182,70

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	€ ----
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	€ ----
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€ ----
Totale riduzioni	€ ----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 11.023,87
Risorse variabili	€ 5.991,89
Residui anni precedenti	€ ---
Totale	€ 16.589,46

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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 € 12.669,24 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 2.051,28

Progressioni orizzontali	€ 6.271,30
Incentivi funzioni tecniche	€ 4.346,66
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	----
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	----
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	----
Altro	----
Totale	€ 12.669,24

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 3.920,22 così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 70-bis c.2 CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro: rischio, disagio, maneggio valori	€ 576,00
Art. 70 – quinquies c.1 CCNL, indennità per specifiche responsabilità	€ 1.054,00
Art.68 c.2 lettera A) del CCNL 2016/2018	€ 1.603,15
Art.68 c.2 lettera B) del CCNL 2016/2018	€ 687,07
Totale	€ 3.920,22

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 12.669,24
Somme regolate dal contratto	€ 3.920,22
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 16.589,46

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente .

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

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

Le risorse stabili considerate ammontano a € 11.023,87 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 8.322,58. 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 regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009.

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

Non sono previste progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2016	Anno 2020	Anno 2021
Risorse stabili soggette al limite	10.043,17	10.043,17	10.286,77
Risorse stabili non soggette al limite	27,30	737,10	737,10
Risorse variabili soggette al limite	797,70	797,70	554,10
Risorse variabili non soggette al limite	1.450,48	8.301,58	5.011,49
Residui anni precedenti	0		
Totale	12.318,65	19.879,55	16.589,46
Totale fondo depurato delle voci non soggette al vincolo al fine del rispetto del tetto massimo 2016	10.840,87	10.840,87	10.840,87

Il fondo dell'anno 2016 è stato ricalcolato al fine di integrare le risorse stabili dello 0,20% del monte salari 2001 pari a € 238,32, in quanto non era mai stato previsto lo 0,20% per il finanziamento di alte professionalità come previsto dall'art.32 comma 7 del CCNL 22.01.2004. Inoltre le progressioni economiche sono sempre state decurtate al netto degli incrementi derivanti dai CCNL mentre ai sensi della dichiarazione congiunta n.14 del CCNL 22.01.2004 il differenziale per aumenti contrattuali al personale beneficiario di progressione orizzontale deve incrementare il fondo; i differenziali delle peo pregresse per l'anno 2021 ammonta a € 321,10.

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.

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazioni dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondono alla somma da una parte delle voci di retribuzione e dall'altra delle voci del fondo.

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

Come desunto dal sistema contabile utilizzato ed in relazione alla consistenza finale del fondo 2016 gli istituti contrattuali afferenti l'annualità 2021 rientrano comunque nel totale del fondo complessivo 2016.

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

In conclusione l'importo complessivo del fondo è coperto da mezzi ordinari di bilancio e risulta impegnato in parte sui capitoli degli stipendi per le progressioni orizzontali e indennità di comparto, in parte sul capitolo Fondo per il miglioramento efficienza servizi, e per gli incentivi tecnici sulle singole opere.

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di Revisione per l'ottenimento della certificazione prevista dalle disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio.

Il Responsabile del servizio finanziario

Loredana Durbiano

F.to in originale

Il Segretario Comunale

dott.ssa Marcella Di Mauro

F.to in originale