



COMUNE DI SERRAMAZZONI

(Provincia di Modena)

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria rispetto al Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Serramazzoni per il biennio 2022 - 2023

(articolo 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 165/2001 e Circolare Ministero Economia e Finanze n. 25 del 19/07/2012)

PARTE 1^

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione Illustrativa è relativa al Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Serramazzoni per il biennio 2022-2023 per la parte giuridica.

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 del 13.09.2022
Periodo temporale di vigenza	Anni 2022-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: a) Presidente Dott.ssa Montanari Cristina - Vice Segretario e Resp. Servizio Economico-Finanziario Risorse Umane Scuola Affari Generali b) Componente Dott.ssa Ferrari Susanna – Resp. del Servizio Attività Produttive-Cultura-Turismo, Sport e Servizi Informatici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP C.G.I.L., C.I.S.L. FP, U.I.L. FPL R.S.U. Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa: C.I.S.L. FP e R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Strumenti di premialità- Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie- Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione ed alla performance- Premio correlato alla performance organizzativa- Premio correlato alla performance individuale- Disciplina del premio differenziale individuale- Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche- Criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari- Indennità per le condizioni di lavoro

		<ul style="list-style-type: none">- Criteri per l'erogazione delle indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità- Indennità per specifiche responsabilità- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge- Correlazione tra la performance individuale e particolari compensi- Contingente dei lavoratori a tempo parziale- Banca delle ore- Orario di lavoro e flessibilità- Lavoro straordinario
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata presentata la relazione e la preintesa al Revisore dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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 Comune di Serramazzoni ha approvato gli obiettivi programmatici e strategici della Performance per l'anno 2022, ad integrazione del PIAO triennio 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 18.08.2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con DGC n. 47 del 29/4/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022 - 2024, contenente la sezione denominata "Attuazione degli obblighi di trasparenza", confluito nel PIAO triennio 2022/2024, approvato con DGC n. 83 del 29/06/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Per l'anno 2022 la Relazione della Performance verrà validata dal N.V. secondo le tempistiche e modalità di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente	
Eventuali osservazioni		

Indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica:

Con deliberazione di G.C. n. 125 del 03.09.2022 sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi e le direttive per la conduzione delle trattative con la parte sindacale per il contratto integrativo triennio 2022/2024.

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

La preintesa siglata in data 13.09.2022 prevede che il “CCI ha durata biennale decorrente dall'1.1.2022 e sino al 31.12.2023, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018”.

La presente preintesa, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale, riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2022-2023 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione.

B) - Quadro di sintesi di destinazione delle risorse

Le risorse dei Fondi (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 13.09.2022 infra riportati:

- Indennità per le condizioni di lavoro

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 pertanto, presso il Comune di Serramazzoni, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta una unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo i seguenti importi:

- *espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;*
- *espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;*
- *espletamento di maneggio valori*

<i>Maneggio valori</i>		<i>Importo al giorno</i>
<i>personale con funzioni di agente contabile</i>	<i>C1) media trimestrale di valori maneggiati inferiore ad € 1.500,00</i>	<i>€ 1,00</i>
	<i>C2) media trimestrale di valori maneggiati compresi tra € 1.500,00 ed € 3.000,00</i>	<i>€ 2,00</i>
	<i>C3) media trimestrale di valori maneggiati oltre € 3.000,00</i>	<i>€ 3,00</i>

- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018)

L'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale ascritto a categoria B-C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi.

La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle responsabilità:

<i>A</i>	<i>Responsabilità di procedimento ex art. 5 della Legge 241/1990</i>
<i>B</i>	<i>Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni dell'ente (eccetto quelle appositamente remunerate)</i>
<i>C</i>	<i>Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi..)</i>

D	Responsabilità di notifica di atti tributari e di riscossione (no messo comunale)
E	Responsabilità di controllo (es. reddito cittadinanza o altri benefici)

L'importo delle indennità è quindi graduato ed individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
1 fattispecie di responsabilità	€ 500,00
2 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
3 fattispecie di responsabilità	€ 1.500,00
4 fattispecie di responsabilità	€ 2.500,00
5 fattispecie di responsabilità	€ 3.000,00

- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.2 CCNL 2018)

L'indennità prevista, per il solo personale ascritto alle Cat. B-C-D, dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018 (importo massimo €. 350,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Elettorale o Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per le funzioni di cui alla lettera a) è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 350,00 ai dipendenti con delega sia di Ufficiale di Stato Civile che di Ufficiale di Anagrafe
- € 300,00 ai dipendenti con delega solo di Ufficiale di Anagrafe
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
- € 350,00 al Responsabile dei Tributi.

C) – Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In particolare, il personale dipendente non apicale viene valutato per piani di lavoro, sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance.

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

Nel CCI vengono definiti i criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, in coerenza con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto, oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi presso il Comune di Serramazzoni nella posizione economica precedente; 2. al 1/1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica; 3. nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale), attribuisce la progressione economica in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo. In particolare il CCI ha stabilito che le graduatorie per l'accesso alle nuove PEO si redigono sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma delle valutazioni sulla performance individuale ricevute dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO per massimo 70 punti su 100 e dell'esperienza maturata nell'ambito di riferimento per massimo 30 punti su 100, e ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio. Come può evincersi da quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

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

Il sistema di valutazione prevede modalità e tempi con cui l'ente gestisce il Ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il monitoraggio della performance. Il Piano della Performance definisce le priorità politiche delineate all'inizio dell'attività di programmazione, traducendole, sulla base delle risorse da allocarsi nel bilancio, in obiettivi strategici posti in capo ai Servizi, articolati in obiettivi operativi da raggiungere attraverso programmi di azione e progetti, recanti l'indicazione delle fasi di realizzazione degli obiettivi, delle relative scadenze, delle strutture organizzative coinvolte. L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito di conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

G) – Altre informazioni ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Serramazzoni, lì 22.09.2022

Il Responsabile del Servizio
Economico-Finanziario
Risorse Umane Scuola Affari Generali
F.to Montanari Cristina



COMUNE DI SERRAMAZZONI

(Provincia di Modena)

PARTE 2^a

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo anno 2022 con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Modulo I - Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto del Fondo in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti.

È necessario ricordare che la disciplina relativa al fondo risorse decentrate, in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale, è stata innovata dal D. Lgs. 150/09 e dal D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 e che le principali nuove norme di riferimento sono ora rappresentate: 1) dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001, laddove condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei *"limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa"*; 2) dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che: *"(...) 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 (...)"*.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 17.09.2002 sono state fornite le linee di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo anno 2022; con determinazione n. 367 del 22.09.2022 è stato costituito il Fondo destinato alle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21 maggio 2018 relativo all'anno 2022.

La Costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale NON Dirigente - anno 2022 - in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato/determinato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Risorse stabili	€ 117.212,33
Risorse variabili	€ 57.532,64
Totale	€ 174.744,97

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018:

€ 137.735,57

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "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 del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di revisione contabile, 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, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2

INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE

AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

€ 3.411,20

DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

€ 2.439,18

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2

RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)

€ 7.310,16

Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018 si precisa che i Fondi in oggetto continuano ad essere alimentabili, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra quelli soggetti ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D. Lgs.75/2017 e quelli che sono esclusi dai citati limiti e vincoli finanziari.

Risorse variabili soggette al limite

ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A)

€ 200,00

1,2 % DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)

€ 7.340,20

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2

€ 7.540,20

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE – ART. 68 COMMA 1 –

SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 C.1 E C.2)

€ 1.990,43

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE –

ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)

€ 7.983,94

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) –

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)

€ 20.000,00

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) –

Art. 1 comma 1091 – IMU E TARI

€ 20.000,00

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) –

Censimento Istat

€ 18,07

TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2

€ 49.992,44

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9
COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)

€ 33.683,78

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione:
€ 117.212,33 ottenuto dalla somma dei seguenti valori: (€ 137.735,57 + € 3.411,20 + € 2.439,18 + € 7.310,16) detratta la decurtazione consolidata di € 33.683,78.
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione:
€ 57.532,64 ottenuto dalla somma delle risorse soggette al limite e non soggette a limitazioni
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione:
€ 174.744,97

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione.

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

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

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

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa. Si riportano di seguito le poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo la cui destinazione è da considerarsi vincolante:

1. Indennità di comparto quota b) a carico Fondo: il valore inserito nella tabella è esposto su base annua;
2. Progressioni orizzontali storiche: sono inseriti i valori storici del Fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento.

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolanti:

ISTITUTI	ANNO 2022
Indennità di comparto (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	€ 14.000,00
Progressione economica del personale nella categoria (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018) "storiche"	€ 18.170,00
Specifiche disposizioni di legge	
Incentivi per funzioni tecniche	€ 20.000,00
incentivi per recupero della TARI e	€ 20.000,00

del'IMU	
Compensi Istat	€ 18,07

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Si procederà con successivo contratto integrativo di parte economica (biennio 2022-2023) a formalizzare la destinazione delle risorse per ciascun istituto; le parti sono già convocate per il giorno 07.10.2022.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

È stata rinviata a successivo atto negoziale la destinazione economica delle risorse:

- Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2016-2018 (art. 70-quinquies, c. 1 e 2 CCNL 2018)
- Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016-2018
- Performance

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

Descrizione	ANNO 2022 IMPORTI
Somme non regolate dal contratto	€ 72.188,07
Somme regolate dal contratto	
Destinazioni ancora da regolare	€ 102.556,90
Totale	€ 174.744,97

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

In questa sezione viene data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

- Le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa risultano coperte con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- Il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici viene rispettato, in applicazione del sistema di valutazione vigente;
- Il principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) viene rispettato.

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 è completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente (2021).

ISTITUTI	ANNO 2021	ANNO 2022
Indennità di comparto (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)	€ 15.074,59	€ 14.000,00
Progressione economica del personale nella categoria (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018) storiche	€ 30.867,01	€ 18.170,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 5.674,33	€ 20.000,00
Compensi Istat	€ 749,74	€ 18,07
incentivi per recupero della TARI e dell'IMU	€ 0,00	€ 20.000,00

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

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa", sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, che risultano correttamente presidiati sia nella fase programmatoria della gestione che nelle verifiche a consuntivo.

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate negli appositi capitoli del bilancio di previsione.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del rispetto del limite di spesa

Il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 risulta rispettato.

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
	ANNO 2016	ANNO 2022
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (nel 2016 compreso dei differenziali progressioni economiche)	159.152,67	208.428,75
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	33.683,78	33.683,78
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE LORDO	125.468,88	174.744,97
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	6.522,30	55.842,82
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	-	-
TOTALE VOCI ESCLUSE	6.522,30	55.842,82
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	82.155,45	44.127,96
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	-
SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE	17.702,48	-
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	-	6.20.000,00
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	-
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	11.734,55	11.734,55
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	230.579,07	194.763,75
DECURTAZIONE DA OPERARE		

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

Il totale del fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente come determinato dall'Amministrazione trova idonea copertura sul Bilancio di previsione 2022.

Serramazzone, 22.09.2022

Il Responsabile del Servizio
Economico-Finanziario
Risorse Umane Scuola Affari Generali
F.to Montanari Cristina