

COMUNE DI MONTALDO BORMIDA
Provincia di Alessandria

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo
per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022
(contratto integrativo anni 2019/2020/2021)
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

OGGETTO: Copia informatica di documento analogico - Dichiarazione di conformità all'originale

Si attesta che la presente copia informatica è conforme al documento analogico originale, ai sensi degli artt. 22 e 23-ter del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche.

Qui di seguito i dati del documento analogico originale e di colui che ne attesta la conformità.

Dati del documento analogico originale:	
Nome e cognome del firmatario:	<i>Egidio Robbiano</i>
Data in cui è stata apposta la firma:	<i>22/12/2022</i>
Numero dei fogli del documento analogico originale:	<i>13</i>
Luogo fisico in cui è conservato il documento analogico originale:	<i>in archivio corrente presso questo ufficio</i>
Stato del documento:	<i>Documento depositato presso questo ufficio</i>

Dati relativi a colui che attesta la conformità della copia informatica al documento analogico originale:	
Nome e cognome:	<i>Francesco Cacopardo</i>
Qualifica:	<i>Segretario comunale</i>

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		Stipula definitiva 31.12.2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Unico componente: Cacopardo Dr. Francesco – Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali R.S.U.: Sig. Maurizio Antonel Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL) b) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL) c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL) d) Differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL 21 maggio 2018) e) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21 maggio 2018) f) Particolari compensi contrattuali (art. 7, comma 4, lett. i) del CCNL 21 maggio 2018) g) Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL) h) Orario di lavoro straordinario (art. 38, comma 3, CCNL 14.09.2000) i) Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. u), ccnl 21/05/2018)
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si. In data 29.12.2022.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 28.02.2022 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 31.03.2021 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2021/2022/2023, confermata con atto della G.C. n. 35 del 15.12.2022.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).		
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- 1 **Utilizzo del Fondo risorse decentrate** (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)
- 2 **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie** (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)
- 3 **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)
- 4 **Differenziazione del premio individuale** (art. 69 del CCNL 21 maggio 2018)
- 5 **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa** (art 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21 maggio 2018)
- 6 **Particolari compensi contrattuali** (art 7, comma 4, lett. i) del CCNL 21 maggio 2018)
- 7 **Indennità correlata alle condizioni di lavoro** (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)
- 8 **Orario di lavoro straordinario** (art 38, comma 3, CCNL 14.09.2000)
- 9 **Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative** (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 21/05/2018)

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 vengono utilizzate come di seguito indicato:

Descrizione (dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/5/2018)	Importo 2022
Progressioni orizzontali anni precedenti (art. 68, comma 1)	€ 8.918,76
Indennità di comparto – quota a carico fondo (art. 68, comma 1)	€ 1.342,08
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a)	€ 937,02
Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b)	€ 937,03
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lettera c)	€ 1.737,75
Totale	€ 13.872,64

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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

Le 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 definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato per aggiornamento con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 24.06.2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi già in data 10.08.2015.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2019/2020/2021, possono essere così riassunti:

- le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come previsto nella metodologia di valutazione vigente approvata da ultimo con deliberazione della Giunta n. 20 del 24.06.2019;
- sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
- l'ufficio personale provvede annualmente, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna categoria professionale e posizione economica, a determinare il numero delle progressioni orizzontali che possono essere attuate.
- il Responsabile del personale provvede alle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria;
- le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna categoria;
- l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione depositata agli atti;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno riportato una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, a quello con maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente; a parità di anzianità complessiva, viene data la precedenza al più anziano di età;
- la valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa o dal Segretario Comunale per il personale ad essi assegnato. La valutazione dei titolari di P.O., ai fini della progressione economica, è effettuata dal Nucleo di valutazione;
- la valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere al valutatore entro 10 giorni dalla comunicazione, il riesame della propria valutazione, con richiesta motivata. Il valutatore alla ricezione della richiesta, la valuta e, previa analisi motivata, la respinge, ovvero, entro 30 giorni, procede al riesame.

Alla luce di quanto sopra illustrato, le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato da ultimo con deliberazione della Giunta n. 20 del 24.06.2019; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Si attesta che l'accordo decentrato per l'anno 2022 non prevede nuove progressioni economiche.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 34 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Parte I: Regolamento di organizzazione), con il quale è stata confermata in data 24.06.2019 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- i. le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- ii. il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) predisposto ed approvato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 e dal Principio contabile n° 4/1 relativo alla programmazione;
- iii. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato annualmente dalla Giunta che definisce e assegna, ai Responsabili di posizione organizzativa previa negoziazione con i medesimi, gli obiettivi gestionali (compresi tra 3 e 6, di cui almeno uno di mantenimento), i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali, e individua i sub-obiettivi al restante personale.

Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione sono:

- i. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali e alle priorità e strategie previste dal programma di governo;
- ii. specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- iii. correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il ciclo di gestione delle performance si sviluppa in modo coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e si articola nelle seguenti fasi:

- i. definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, con l'indicazione delle fasi, dei tempi, delle modalità di svolgimento, dei soggetti coinvolti, nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.
- ii. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- iii. monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- iv. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- v. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- vi. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati per l'anno 2022.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con determinazione del Responsabile del Personale n. 95 del 19.12.2022, per un totale di Euro 13.872,64 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	13.477,17
Risorse variabili	395,47
TOTALE	13.872,64

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 13.477,17 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	14.492,00

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
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 (del. 19/2018 Sezione Autonomie)	346,71
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 c.2 lett.a) ccnl 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite (del. 19/2018 Sezione Autonomie)	249,60
TOTALE	15.088,31

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 395,47 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme non utilizzate nell'anno precedente (di parte stabile) - (art. 68 c.1, ultimo periodo, CCNL 2016-18)	135,00
Economie fondo straordinario confluite - (art. 14, c.4, CCNL 1998-2001) (art. 67 c.3 lett.e)	6,97

CCNL 2016-18) anno successivo	
Art. 79 c. 5 del CCNL 16.11.2022 - Quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b) dello stesso art. 79	253,50
TOTALE	395,47

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che *"..a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016..."*

Si riporta di seguito la ricostruzione, nelle varie componenti, dell'importo del salario accessorio erogato dall'Ente nell'anno 2016

Componenti limite 2016	salario accessorio (stabili+variabili) 2016	15.058
	fondo PO 2016	10.563
	fondo straordinario 2016	1.454,57
	rimborso pagato ad altro Comune nel 2016 per salario accessorio personale gestito in convenzione	3.633,10
Totale	salario accessorio 2016 per l'unità preposta ai servizi finanziari ex art. 1, comma 557 legge 311/2004	2.267,52
		32.976,19

con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1, ultimo periodo del D.L. 30.04.2019, n. 34 e delle successive disposizioni attuative, non ricorre la necessità di alcun adeguamento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non dovendosi registrare aumenti del personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2018.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2022, è stato necessario prevedere una riduzione di € 1.611,14 per il corrispondente incremento delle risorse di cui all'art.

15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (€ 18.640,76). Il suddetto incremento e la conseguente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 sono stati fatti oggetto della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 21/05/2018.

Quadro dimostrativo del rispetto del vincolo

Limite 2016	32.976,19
Fondo P.O. 2022	18.640,76 compreso il risultato
DIFFERENZA	14.335,43
Fondo Straordinario	1.454,57
Spazio Risorse Decentrate	12.880,86
Risorse soggette a limite	12.880,86
Risorse non soggette	991,78
Risorse disponibili	13.872,64

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	13.477,17
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	395,47
TOTALE	13.872,64

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti - art. 68 c.1 ccnl 2016-18)	8.918,76
Indennità di comparto (art. 33 ccnl 22/01/2004 e art. 68 c.1 ccnl 2016-18)	1.342,08
TOTALE	10.260,84

Sezione II-Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo) comprensive delle Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018) e delle economie da fondo straordinario confluite - (art. 67 c.3 lett.e) ccnl 2016-18) nell'anno successivo, complessivamente pari a Euro 278,67 e inserite nelle Risorse variabili non soggette a limite	(+)13.872,64
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-)10.260,84
TOTALE	3.611,80

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro (art. 68 c.2 lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	1.737,75
Premi correlati alla performance (art. 68 c.2 lett. a) e b) CCNL 2016-18)	1.874,05
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	3.611,80

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

- *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*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 11.998,59 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 13.477,17.

Si attesta altresì che non si registrano risorse con vincolo di destinazione (es. risorse ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018).

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 10.08.2015 e successivamente adeguato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 24.06.2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che il presente accordo decentrato per l'anno 2022 non prevede nuove progressioni economiche.

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2022	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	15.088,31	14.492,00	596,31
Decurtazione ex art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 21/05/2018 (riduzione operata per effetto dell'applicazione dei vincoli ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017)	1.611,14	//	1.611,14
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE)	13.477,17	14.492,00	-1.014,83
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	395,47	566,44	-170,97
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	135,00	88,09	46,91
Economie fondo straordinario confluite - (art. 14, c.4, CCNL 1998-2001) (art. 67 c.3 lett.e) CCNL 2016-18) anno successivo	6,97	478,35	-471,38
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	395,47	566,44	-170,97
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	//	//
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	//	//
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	1.611,14	//	1.611,14
Altre decurtazioni fondo (specificare)	//	//	//
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	1.611,14	//	1.611,14
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	15.088,31	14.492,00	596,31
Risorse variabili	395,47	566,44	-170,97
Decurtazioni	1.611,14	//	1.611,14
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	13.872,64	15.058,44	-1.185,80

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2022	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	10.260,84	8.917,43	1.343,41
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	3.611,80	6.141,01	-2.529,21
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	10.260,84	8.917,43	1.343,41
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	3.611,80	6.141,01	-2.529,21
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	13.872,64	15.058,44	-1.185,80

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

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

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- Cap. 30 (stipendi personale amministrativo) cod. bil. 01.02.1.101;
- Cap. 313 (stipendi personale tecnico) cod. bil. 01.06.1.101;
- Cap. 978 (indennità di risultato personale amministrativo) cod. bil. 01.11.1.101;
- Cap. 318 (produttività personale tecnico) cod. bil. 01.06.1.101;
- Cap. 216 (indennità di posizione personale amministrativo) cod. bil. 01.03.1.101;

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II):

Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo e art. 67 c.3 lett.e) CCNL 21/05/2018) pari a Euro 135,00 e Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario (art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 21/05/2018) pari a Euro 6,97 inserite nelle Risorse variabili non soggette a limite.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio personale n. 95 del 19/12/2022.

Montaldo Bormida, 22/12/2022

Il Responsabile del servizio finanziario
Dott. Egidio Robbiano

Documento firmato digitalmente
ai sensi della normativa vigente