



COMUNE DI NULVI

(Provincia di Sassari)

**Contratto collettivo integrativo (CCI) ai sensi degli
artt. 7 e seguenti del CCNL 21/05/2018, in merito
all'utilizzo delle risorse decentrate.**

**Triennio giuridico Anno 2019-2021
ed economico Anno 2022**

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

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	Ipotesi di contratto collettivo integrativo, parte giuridica 2019-2021 e parte economica anno 2022, sottoscritto in data 10 Novembre 2022	
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica 2019-2021 e parte economica anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente Dr. Sanna Francesco, componente Rag. Serra Giovanni Antonio. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL – F.P.; CISL – FP; UIL – FPL; CSA RAL. Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa CISL – FP; Componente R.S.U. Sig. Cubaiu Salvatore	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Ambito di applicazione e durata del contratto decentrato; b) Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili; c) Utilizzo delle risorse stabili e variabili decentrate; d) Conferma della disciplina giuridica di cui del CCI 2019-2021 stipulato definitivamente tra le parti il 19 Marzo 2019 e successive modifiche e integrazioni - art. 6 sui criteri per le progressioni economiche del personale; e) Disposizioni finali e transitorie	
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? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NESSUNO
	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 PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione), per il triennio 2022/2024, comprensivo del Piano dettagliato Obiettivi e Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, con Deliberazioni della Giunta comunale n. 110 del 29.09.2022
		E' stato approvato il PTPCT(Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza) con deliberazione G.C. n. 41 del 21.04.2022, confermato nel PIAO 2022-2024, comprensivo dell'ALLEGATO "B" denominato "Tabella di individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, dati ed informazioni previsti dagli obblighi di pubblicità e trasparenza),
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI (Presa d'atto delibera GC n. 122/2022)	
Eventuali osservazioni		

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 deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 03.11.2022 ha fornito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per i dipendenti del Comune di Nulvi, relativo al triennio giuridico 2019-2021 ed economico anno 2022, fornendo le seguenti indicazioni principali:

- Il CCI in fase di negoziazione avrà fondamentalmente solo una valenza economica relativa alla ripartizione del fondo risorse decentrate dell'anno 2022, confermando sostanzialmente l'impianto ed il contenuto della parte giuridica già negoziata ed approvata con la stipula del CCI del 19 Marzo 2019 e smi (CCI del 14.7.2020 e CCI del 13.7.2021), salvo ulteriori modifiche e/o integrazioni che si rendono necessarie per armonizzarne il suo contenuto alle modifiche normative e/o interpretazioni ARAN sul CCNL nel frattempo intervenute. Si prende atto in ogni caso che il predetto CCI contiene la disciplina di tutte le materie che il CCNL del 21.5.2018, all'art.7, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. Il nuovo CCI definirà dunque la destinazione delle risorse del trattamento accessorio per l'anno 2022 sulla base della spesa storica registrata negli anni per gli istituti contrattuali simili ivi già autorizzati in base al CCNL del 21.5.2018.
- Esso produrrà i suoi effetti dalla data della sottoscrizione, salvo le eccezioni che lo stesso potrà prevedere in base al CCNL del 21.5.2018. Nei limiti del possibile, il CCI dovrà prevedere apposita norma contrattuale in base alla quale, in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e rispettivo utilizzo, si potrà autorizzare la spesa sui diversi sub-fondi anche per un periodo determinato dell'annualità successiva (2023), nelle more della stipula del nuovo CCI, parte economica, al fine di non interrompere, ricorrendone le condizioni e nei limiti di spesa autorizzati dal CCI, l'erogazione di compensi, ormai consolidati, ivi previsti e disciplinati (Es. indennità specifiche responsabilità, turno, reperibilità, condizioni di lavoro etc) che altrimenti, in quanto la relativa disciplina contrattuale non è specificatamente prevista direttamente dal CCNL, dovrebbero essere sospesi. La norma predetta potrà essere prevista solo in presenza di economie sufficienti tra risorse stabili e relativo utilizzo, tali appunto da garantire in ogni caso la copertura finanziaria dei compensi autorizzati.
- Sono destinatari del contratto decentrato il personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Nulvi (SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e coinvolto nella gestione associata di funzioni e servizi. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
- Relativamente ai sistemi di incentivazione del personale, si prende atto della disciplina già prevista ed approvata dalle parti con la stipula del CCI 2019-2021 del 19 Marzo 2019 e smi, che si ritiene conforme alla legge, alle norme del CCNL del 21.5.2018 ed alle direttive già impartite dalla GC con precedente deliberazione n.22 del 21.02.2019 e successive annuali. La direttiva alla parte datoriale deve pertanto ritenersi di conferma del contenuto ivi previsto. Resta nella facoltà delle parti introdurre modifiche e/o integrazioni che si reputino necessarie per esigenze di specificazione e chiarimento testuale e/o per la correzione di errori materiali o refusi presenti nel testo, sempre possibili, senza tuttavia mai alterarne l'impianto complessivo ed il contenuto giuridico specifico.
- Anche relativamente ai criteri per la progressione economica orizzontale, si 1. prende atto della disciplina già prevista ed approvata dalle parti con la stipula del CCI 2019-2021 del 19 Marzo 2019, come modificata ed integrata dalla stipula del CCI Anno 2020(CCI del 14.7.2020) e 2021(CCI del 13.7.2021), che si ritiene conforme alla legge, alle norme del CCNL del 21.5.2018 ed alle direttive già impartite dalla GC con precedente deliberazione n.22 del 21.02.2019 e successive annuali. La direttiva alla parte datoriale deve pertanto ritenersi di conferma sostanziale del contenuto ivi previsto, fatta salva tuttavia la necessità di adeguamento dei criteri di accesso alle selezioni alle interpretazioni ARAN e della dottrina nel frattempo maturate in particolare con riferimento:
 - a) alla gestione del procedimento di selezione, che in coerenza con la perentorietà del disposto dell'art.16,c.2 del CCNL "la progressione economica ...è riconosciuta", potrà essere gestito per iniziativa d'ufficio, sulla base dei dati che l'ufficio competente già detiene, senza necessità di ricorso a bandi e relative domande di partecipazione, evitando così inutili appesantimenti burocratici e ritardi;
 - b) alla specificazione del concetto di "limitata quota di dipendenti" che può accedere alla PEO, previsto dall'art.16,comma 2, del CCNL del 21.5.2018, che, essendo finalizzato al contenimento della spesa PEO, deve essere declinato nel CCI in maniera puntuale con riferimento al numero ai dipendenti aventi titolo

in base ai criteri di accesso stabiliti ma anche con riferimento al rispetto del limite di spesa complessivo autorizzati nel CCI, inteso come somma tra PEO storiche e di sviluppo, che la spesa non potrà mai superare in alcun modo in seguito alle nuove progressioni. Resta nella facoltà delle parti introdurre modifiche e/o integrazioni che si reputino necessarie per esigenze di specificazione e chiarimento testuale e/o per la correzione di errori materiali o refusi presenti nel testo, sempre possibili, senza tuttavia mai alterarne l'impianto complessivo ed il contenuto giuridico specifico, se non nei termini prima delineati.

- Con le direttive, l'amministrazione autorizza la delegazione di parte pubblica a trattare il riconoscimento di progressioni economiche anche con decorrenza 2022, confermando però le prescrizioni già date con precedente deliberazione GC n.22 del 21.02.2019 e cioè che:

a) Al fine di non compromettere eccessivamente per il futuro la riduzione dei fondi premianti ed incentivanti (performance organizzativa e individuale), anche in considerazione dei precisi vincoli stabiliti dal CCNL all'art.68, comma 3, la maggiore spesa conseguente alle progressioni, rispetto all'anno precedente, dovrà essere contenuta entro il limite massimo che si quantifica nel 20% della disponibilità, non impegnata, delle risorse stabili libere, calcolate alla data del 31.12 precedente l'anno di decorrenza economica delle PEO;

b) La progressione, in conformità alle norme del CCNL, potrà essere riconosciuta solo sulla base di criteri meritocratici e selettivi precisi, nonché dell'esperienza maturata in applicazione dell'art.16,c.3 del CCNL del 21.5.2018, significando che il concetto di esperienza maturata non può comunque coincidere esclusivamente con il concetto di anzianità di servizio.

c) In ogni caso, fermo restando il limite complessivo di spesa anzidetto, si prende atto che il CCI del 19.03.2019 e smi, ha previsto criteri che evitano progressioni indiscriminate di tutto il personale con criteri di valutazione ai fini della elaborazione della graduatoria dei beneficiari che hanno un carattere meritocratico e che sono destinati a premiare solo i migliori dipendenti del Comune Il CCI stabilirà le regole di carattere generale per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili. La quantificazione delle risorse decentrate terrà conto dei criteri di quantificazione stabiliti dal CCNL vigente nonché dalle norme di legge vigenti ed in particolare di quelle sul contenimento delle spese accessorie del personale come da ultimo stabilite con l'art.23,c.2 del D.Lgs n.75/2017.

- c) ha autorizzato il competente Responsabile di settore a prevedere, in sede di quantificazione del fondo 2021 e fino alla concorrenza del limite di cui all'art.23, c.2 del D.Lgs n.75/2017, la possibilità di aumento delle risorse decentrate variabili in applicazione dell'art. 67,c.5, lett.b) del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 che prevede appunto la possibilità, da parte degli enti, di incremento della parte variabile del fondo per le finalità di conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, come definiti nel PEG del Comune
- d) Con le direttive, l'amministrazione ha autorizzato la delegazione di parte pubblica a trattare il riconoscimento di progressioni economiche anche con decorrenza 2021, confermando però le prescrizioni già date con precedente deliberazione GC n.22 del 21.02.2019 e cioè che:

Con la stessa deliberazione la Giunta comunale:

- ha confermato che, per le motivazioni ivi esposte ed in applicazione in applicazione dell'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, il fondo 2022 delle risorse decentrate è incrementato dell'importo massimo di € 9.000,00 e comunque fino alla concorrenza del limite di cui all'art. 23, c. 2 del D. Lgs. n. 75/2017, quale quota, ormai consolidata negli anni, del Fondo Unico enti locali di cui alla LR n. 2/2007 che si ritiene congrua da destinare al mantenimento e perseguimento delle finalità di cui alla legge regionale n. 19/1997 (Contributo per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna), confluite nella LR n. 2/2007, specificando che la predetta somma si riferisce esclusivamente alla parte variabile dello stesso;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Con l'ipotesi di CCI per l'anno 2022 sottoscritta in data 10.11.2022, le parti contrattuali hanno definito la destinazione delle risorse decentrate non vincolate, fornendo i seguenti criteri di distribuzione:

Destinazione risorse contrattazione integrativa (Allegato "A" all'ipotesi CCI del 10.11.2022)	
DESCRIZIONE	2022
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	7.800,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	49.000,00
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	56.800,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (Art.16 CCNL 21.5.2018)	2.800,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.1 CCNL 21.5.2018)	13.200,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.2 CCNL 21.5.2018)	0,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO(Art.70bis CCNL 21.5.2018)	1.600,00
INDENNITÀ TURNAZIONE/REPERIBILITA'(Art.23,24 CCNL 21.5.2018)	0,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(Art.56quinquies CCNL 21.5.2018)	300,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(Art.56sexies CCNL 21.5.2018)(*)	-
PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Art.68,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018)	9.500,00
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.68,c.2,lett.B) CCNL 21.5.2018)	5.500,00
MAGGIORAZIONE PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.69 CCNL 21.5.2018)	2.533,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	4.500,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	10.000,00
COMPENSI ISTAT (ART.70ter CCNL 21.5.2018)	5.000,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	500,00
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	55.433,00
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE(stabili)	2.000,00
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	2.000,00
TOTALE RISORSE DESTINATE	14.233,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce integralmente, per l'annualità 2022, il contenuto economico (importo) previsto per le singole destinazioni dal CCI già sottoscritto in data 19 Marzo 2019 e per l'annualità precedente del 2021. Pertanto, per l'annualità 2022, si fa riferimento alla quantificazione dei singoli istituti contrattuali prevista al precedente All. A all'ipotesi di CCI. Per la parte normativa l'art. 4 del CCI del 10.11.2022 modifica parzialmente il contenuto dell'art.6 (Progressioni economiche orizzontali) del CCI del 8 Marzo 2019, nel testo vigente dopo le modifiche introdotte con il CCI 2020 e 2021, e conferma per il resto la disciplina ivi stabilita che si ritiene coerente con quella prevista dal CCNL

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 quanto la disciplina giuridica degli istituti premianti (premi performance, progressioni economiche) è rispettosa delle norme di legge e contrattuali ed è verificata mediante il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente a livello territoriale tramite l'Unione dei Comuni dell'Anglona e Bassa Valle del Coghinas cui il Comune di Nulvi ha conferito specifica delega.

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

Lo schema di CCI conferma la disciplina giuridica del CCI del 19.03.2019 le cui previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto la disciplina giuridica degli istituti premianti (premi performance, progressioni economiche) è rispettosa delle norme di legge e contrattuali:

Il CCI 10.11.2022 ha disposto che i risultati per l'attribuzione degli istituti premianti debbono essere accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente nel tempo presso il Comune di Nulvi.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale nei termini e nelle modalità in esso contenuti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.67 del CCNL del 21.5.2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, Personale, Tributi e Sistemi Informatici n. 43/278 GEN. del 08.11.2022 nei seguenti importi:

Descrizione 2022	Importo
Risorse stabili	83.959,00
Risorse variabili di cui:	30.274,00
- Residui anni precedenti(Economie da risorse stabili)	0,00
Totale	114.233,00

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo (consolidata art.67,c.1 CCNL 21.5.2018), al netto delle decurtazioni di legge, per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € **78.227,00** per l’anno 2022. A questo si aggiungono:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo 2021
Incremento fisso personale in servizio al 31.12.2015(Art.67,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018)	1.498,00
Differenze incrementi retributivi a regime(art.67,c.2,let.b) CCNL del 21.5.2018	1.796,00
RIA e Assegni ad Personam(Art.67, c.2,let.c) CCNL 21.5.2018	2.438,00
	5.732,00

Per un totale complessivo da risorse con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo 2021
TOTALE COMPLESSIVO	83.959,00

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse “variabili” sono così determinate

Descrizione	Importo 2022
COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	0,00
CCNL 1/4/1999 ART. 15, COMMA 1, LETT. E) ECONOMIE DA PART-TIME	0,00
CCNL 1/4/1999 ART. 15, COMMA 1, LETT. K) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	9.000,00
CCNL 1/4/1999 ART. 15, COMMA 1, LETT. M) RISPARMI STRAORDINARIO	606,00
NCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	10.000,00
CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, LETT.B) CCNL 21.5.2018)	668,00
CCNL 14.9.2000 ART. 54 MESSI NOTIFICATORI	500,00
SOMME NON UTILIZZATE L'ANNO PRECEDENTE (ECONOMIE RISORSE STABILI)	0,00
(23) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	5.000,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	4.500,00

Per un totale complessivo da risorse variabili:

Descrizione	Importo 2022
TOTALE COMPLESSIVO	30.274,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni del fondo. Risultano consolidate quelle ante CCNL del 21.5.2018

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione 2022	Importo
Risorse stabili	83.959,00
Risorse variabili di cui:	30.274,00
- Residui anni precedenti(Economie da risorse stabili)	0,00
Totale	114.233,00

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 relative a:

Descrizione	Importo 2022
Indennità di comparto	7.800,00
Progressioni orizzontali già riconosciute	49.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	0,00
Altro	0,00
Totale	56.800,00

Le somme suddette sono già regolate dai CCDI precedenti, oppure 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 così suddivise:

DESCRIZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICATI	2022
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	7.800,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	49.000,00
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	56.800,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI(Art.16 CCNL 21.5.2018)	2.800,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.1 CCNL 21.5.2018)	13.200,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.2 CCNL 21.5.2018)	0,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO(Art.70bis CCNL 21.5.2018)	1.600,00
INDENNITÀ TURNAZIONE/REPERIBILITA'(Art.23,24 CCNL 21.5.2018)	0,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(Art.56quinquies CCNL 21.5.2018)	300,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(Art.56sexies CCNL 21.5.2018) (**)	0,00
PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Art.68,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018)	9.500,00
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.68,c.2,lett.B) CCNL 21.5.2018)	5.500,00
MAGGIORAZIONE PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.69 CCNL 21.5.2018)(*)	2.533,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	4.500,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	10.000,00
COMPENSI ISTAT (ART.70ter CCNL 21.5.2018)	5.000,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	500,00
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	55.433,00
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	2.000,00
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	2.000,00
TOTALE RISORSE DESTINATE	114.233,00

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Per l'anno 2022= €. 2.000,00

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

Descrizione	Importo 2022
Somme non regolate dal contratto	56.800,00
Somme regolate dal contratto	55.433,00
Destinazioni ancora da regolare	2.000,00
Totale	114.233,00

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 ammontano ad **€ 83.959,000**. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali, storiche e di sviluppo) ammontano ad **€ 59,600,00**. 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 (premio performance) è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione/OIV.

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

L'ipotesi di CCI conferma il riconoscimento di nuove progressioni economiche con decorrenza dal 1.1.2022 che verranno riconosciute al personale dipendente, previa selezione e sulla base dei criteri meritocratici e selettivi previsti dalla disciplina normativa stabilita dal CCI del 19.03.2019 e smi vigente, come modificata e/o integrata, da ultimo, con il CCI del 10.11.2022.

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

Descrizione	Anno 2021	Anno 2022	Differenza
Risorse stabili	83.719,00	83.959,00	240,00
Risorse variabili	31.641,00	30.274,00	-1.367,00
Residui anni precedenti(Economie da risorse stabili)	0,00	0,00	0,00
Totale	115.360,00	114.233,00	-1.127,00

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, nella misura delle autorizzazioni del 2022, sono imputate ai capitoli di spesa del bilancio. In particolare quelle relative alle risorse che vengono corrisposte mensilmente ai dipendenti (indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche) sono allocate nei singoli capitoli di spesa relativi alle spese di personale da cui vengono corrisposti gli stipendi; le risorse relative al salario accessorio riconosciuto in relazione alle attività svolte (indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno P.L., specifiche responsabilità, premi performance etc..) sono allocate in appositi stanziamenti, suddivisi per centro di responsabilità. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo relativo al trattamento accessorio del personale è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016, come previsto dall'art. 23,c.2, del D.Lgs n.75/2017, risulta rispettato, come risultante dall'All. A all'ipotesi di CCI del 10.11.2022.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate contrattate in questa sede e relative alle indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche, oltre che a indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, premi performance etc., sono contenute all'interno delle disponibilità di spesa del bilancio di previsione 2022-2024, annualità 2022, anche tra i fondi di accantonamento (Missione 20). In particolare quelle relative alle risorse che vengono corrisposte mensilmente ai dipendenti (indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche) sono allocate nei singoli capitoli di spesa relativi alle spese di personale da cui vengono corrisposti gli stipendi; le risorse relative al salario accessorio riconosciuto in relazione alle attività svolte (indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità, premi performance etc..) sono allocate in appositi stanziamenti, normalmente suddivisi per centro di costo secondo i dati storici consolidati.. Con la progressiva applicazione degli istituti contrattuali previsti dal CCI saranno adottate le variazioni di bilancio necessarie per la corretta distribuzione tra i diversi centri di costo.

Le somme necessarie per coprire le **nuove progressioni economiche** aventi decorrenza dal 1 Gennaio 2022 sono allocate nel bilancio di previsione 2022-2024, esercizio 2022, all'interno della Missione 1, Programma 10 tra le spese di personale. Successivamente all'approvazione della relativa graduatoria degli aventi diritto tali somme saranno trasferite, mediante apposita variazione, ai capitoli afferenti il pagamento degli stipendi.

Le somme necessarie per coprire il premio di performance organizzativa ed individuale, e relativa maggiorazione, pari a complessive € 17.533,00 sono previste nel Bilancio 2022 all'interno degli stanziamenti di spesa destinati ad alimentare il FONDO PLURIENNALE VINCOLATO, presenti all'interno dei singoli programmi di bilancio cui si riferiscono le spese stesse, in quanto trattasi di spese che si andranno a liquidare nel 2023.

Il CCI 2022 prevede risorse non contrattate pari ad euro 2.000,00.



IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO,
PERSONALE E TRIBUTI E SISTEMI INFORMATICI

(Rag. Serra Giovanni Antonio)

Giovanni Antonio Serra