



COMUNE DI ARNESANO
 PROVINCIA DI LECCE
 Via De Amici n. 20 – 73010 Arnesano
 C.F. 80001410754 - P.I. 01441110754
 protocollo.comunearnesano@pec.rupar.puglia.it

**Relazione illustrativa e
 Relazione Tecnico-finanziaria
 al contratto integrativo anno 2021
 Personale Non Dirigente**
 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I – La Relazione Illustrativa

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		28/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Generale Ente: Presidente; Responsabile pro tempore Ufficio Finanziario; Responsabile pro tempore Ufficio Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-CISL-UIL-CSA funzione pubblica e R.S.U. interne; Organizzazioni sindacali firmatarie pre-intesa: CGIL-CISL-UIL-CSA e R.S.U. interne
Soggetti destinatari		Personale NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021; b) conferma istituti di parte stabile (progressioni economiche orizzontali, comparto e indennità condizioni lavoro e di specifiche responsabilità); c) criteri ed utilizzo risorse; procedure per P.E.O. e per incentivi premiali anno 2021; d) conferma istituti economici storici (indennità condizioni lavoro, indennità specifiche responsabilità).
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Si. Verbale n. 39 del 22/12/2021 acclarato al prot. n. 12404 del 22/12/2021.</i>
degli atti e successivi alla	dell'Organo di controllo illustrativa.	L'Organo di controllo interno ha effettuato rilievi? <i>L'organo di controllo ha esposto varie rimostranze in ordine alla gestione delle attività di contrattazione, le quali sono state controdedotte. Verbale del Revisore Unico dei Conti n. 35 del 04/11/2021 prot. n. 10654 del 04/11/2021 – Verbale Delegazione Trattante del 17/11/2021 prot. 12265 del 17/12/2021.</i>

<p>contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009? <i>Il Comune di Arnesano ha adottato il piano della performance ed ha approvato gli indicatori con Deliberazione di Giunta comunale n. 174 del 09/12/2021;</i></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009? <i>Il piano è stato approvato a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013;</i></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009? <i>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, pagina "Amministrazione Trasparente"</i></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal N.d.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? <i>L'ente, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009 ha trasmesso al N.d.V. il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.</i></p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 - a/Ire informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, decentrato in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa.

Il Contratto Integrativo di riferimento disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale NON DIRIGENTE del Comune di ARNESANO per l'anno 2021, che in sintesi prevede:

- Parte economica di parte stabile e variabile di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018:

- conferma destinazione annuale delle risorse accessorie stabili con caratteristiche di continuità collegate agli istituti di progressione economica orizzontale, di indennità di comparto e indennità condizioni lavoro e di specifiche responsabilità;
- utilizzo per l'anno 2021 di risorse stabili per attivazione della progressione economica orizzontale per una quota limitata di dipendenti secondo principi di selettività basati su criteri meritocratici ed in subordine sull'esperienza maturata e sulle competenze acquisite e certificate (per l'anno 2021 trattasi di Euro 8.000,00);
- destinazione delle risorse stabili per il pagamento dei seguenti istituti:
 - ✓ Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018 (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999);
 - ✓ Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018 (art.17, comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999);
 - ✓ Indennità condizioni lavoro art. 70-bis CCNL 21.05.2018 (ex maneggio valori art. 36 del CCNL 14/09/2000);
 - ✓ Indennità condizioni lavoro art. 70-bis CCNL 21.05.2018 (ex rischio art. 37 del CCNL 14/09/2000 ed art. 41 del CCNL 22/01/2004);
 - ✓ Indennità di servizi esterno art. 56-quinques CCNL 21.05.201;
 - ✓ Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 21.05.201;
 - ✓ destinazioni delle rimanenti risorse stabili e variabili per erogazione degli incentivi alla produttività individuale ed organizzativa legati alla valutazione della performance art. 5, comma 3, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018 (art. 17, comma 2, lett. a)del CCNL 01/04/1999);

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

RISORSE STABILI ART. 67 CCNL 21.05.2018			
	NOTE		2021
COMMA 1			
1. A decorrere dall'anno 2018, il 'Fondo risorse decentrate, è costituito da un unico importo consolidato da tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 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, lettere b) e c) del CCNL 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 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.	Importo del 2017 certificato dall'organo di revisione, comprensivo delle posizioni organizzative istituite: importo consolidato fondo 2017 aumentato dello 0,20% del monte salari 2001.		€ 61.696,64
A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA			
Risorse che gli Enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	Risorse per le P.O. destinate nel 2017 anche se non spese		€ 0,00
COMMA 2			
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;			€ 1.498,00
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;	Finanziate dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto. La norma è riferita agli incrementi a regime = personale in servizio al 1/4/2018, data di conglobamento dell'IVC 2016		€ 987,33
TOTALE RISORSE STABILI NEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016			€ 64.181,97

Risorse variabili con caratteristiche di eventualità e variabilità:

Non sono presenti risorse variabili ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

Si riscontrano ai sensi dell'art. 17 c.5 del CCNL del 01/04/1999 e ai sensi dell'Art. 68 c. 1 del 21/05/2018 – “Somme non utilizzate negli esercizi precedenti di parte stabile” – **€ 15.378,32.**

Riepilogo complessivo:

RIEPILOGO COMPLESSIVO	2021
RISORSE STABILI	€ 64.181,97
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 15.378,32
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 79.560,29

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. fondo posizioni organizzative, indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE:

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2021 (Art. 16 CCNL 21/05/2018 - Art. 5 CCNL 31/03/1999)
<ul style="list-style-type: none"> • descrizione: riconoscimento mediante procedura valutativa e selettiva per merito ad un gruppo limitato di dipendenti aventi diritto ad un beneficio economico all'interno della stessa categoria; • importo massimo previsto nel fondo: € 8.000,00 di risorse stabili disponibili per l'anno 2021; • riferimento alla norma del CCNL: Art. 16 CCNL 21/05/2018 - Art. 5 CCNL 31/03/1999; • criteri di attribuzione: le progressioni economiche sono attribuite secondo quanto stabilito dal punto 9 approvato dal Comune di Arnesano con D.G.C. n. 37 del 14/03/2019 nonché sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del contratto collettivo integrativo di lavoro per il triennio 01/01/2019 – 31/12/2021 • obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della progressione economica: stimolo per i dipendenti verso modalità lavorative finalizzate alla massimizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proposta di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

INDENNITA':

INDENNITA' specifiche responsabilità. Personale Cat. B, C e D (Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 -Art. 17, comma 2, lett. f) - i) CCNL 01/04/1999)
<ul style="list-style-type: none"> • descrizione: riconoscimento indennità a personale responsabile di procedimento/iniziativa/risultato, nonché al personale nominato ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale; • importo massimo previsto nel fondo: € 4.500,00 (per specifiche responsabilità); € 300,00 (funzione di ufficiale giudiziario attribuite al messo notificatore); € 300 (per attività di Ufficiale stato civile ed Anagrafe); • riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 - Art. 17 comma 2, lett. f) - i)CCNL 01/04/1999; • criteri di attribuzione: graduazione sulla base della complessità procedure, personale da coordinare, autonomia operativa; • obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interessespecifico per la collettività: snellimento procedure e rapidità ed efficacia dell'azione amministrativa.

INDENNITA' condizioni lavoro ex maneggio valori (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - Art. 36 del CCNL14/09/2000)

- descrizione: compenso di attività lavorativa comportante il maneggio di valori di cassa;
- importo massimo previsto nel fondo: € 500,00;
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - Art. 36 del CCNL 14/09/2000;
- criteri di attribuzione: € 1,50/giorno;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: risposte immediate a piccoli interventi od azioni da effettuarsi in economia di gestione.

INDENNITA' ai sensi dell'art. 4 c.3 del CCNL del 16/07/1996

- Al personale appartenente alle qualifiche dalla I alla IV, a decorrere dal 1° dicembre 1997 è corrisposta una indennità specifica pari a L. 125.000 annue lorde, per dodici mensilità

INDENNITA' art. 68 c. 2 lettera d del CCNL 21/05/2018

- descrizione: indennità di turno (art. 23 CCNL 21/05/2018) e reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018);
- importo massimo previsto nel fondo: € 6.500,00 per indennità di turno; € 4.000,00 per indennità di reperibilità;
- riferimento alla norma del CCNL: 68 c. 2 lettera d CCNL 21/05/2018, art. 23 e art. 24 del CCNL 14/09/2000;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è garantire la continuità del servizio e la pronta disponibilità nel momento in cui si verificano determinate necessità

INDENNITA' POLIZIA LOCALE

CCNL 21/05/2018 ed art. 56-quinquies

- descrizione: Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 3,00;
- importo massimo previsto nel fondo: € 3.000,00;
- riferimento alla norma del CCNL: 56-quinquies, CCNL 21/05/2018
- criteri di attribuzione: su specifica richiesta del Responsabile di settore in ragione dell'effettivo svolgimento del servizio esterno;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione all' interesse specifico per la collettività: maggiore fruibilità servizi, espletamento attività di controllo sul territorio comunale.

CCNL 21/05/2018 art. 56-sexies

- descrizione: indennità correlata alla necessità di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e compete al personale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzative
- importo massimo previsto nel fondo: € 3.000,00;
- riferimento alla norma del CCNL: 56-sexies, CCNL 21/05/2018
- criteri di attribuzione: pesatura in base al grado rivestito e delle connesse responsabilità nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, secondo l'art. 20 c. 3, del Contratto collettivo integrativo parte giuridica triennio 2019/2021.

Quadro di sintesi – STIMA UTILIZZO del Fondo 2021

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 6.500,00
Compensi messi notificatori	€ 350,00
Indennità di reperibilità	€ 4.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	€ 4.500,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	€ 3.000,00

Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	€ 3.000,00
Maneggio Valori	€ 500,00
Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe	€ 350,00
Indennità art. 4 c. 3 CCNL 1996	€ 65,00
Progressioni orizzontali anno 2021	€ 8.000,00
Totale	€ 30.265,00

c) **Gli effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano ulteriori effetti abrogativi impliciti delle norme del CCI previgente.

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, su valutazione del raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, così come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale, 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 in data 20/12/2010 e ss.mm.ii. e nelle norme contenute nel CCI parte normativa 2019-2021.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il regolamento per la Sistema per la Misurazione, Valutazione delle Performance vigente, approvato con D.G.C. n. 37 del 14/03/2019.

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

Le norme regolamentari che disciplinano le progressioni sono contenute nel Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2019-2021, sottoscritto in data 27/12/2021, nonché dal punto 9 del Sistema per la Misurazione delle Performance approvato con D.G.C. n. 37 del 14/03/2019.

I criteri di base per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art.16, comma 3, del CCNL 21/05/2018 sono di seguito elencati:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base del vigente CCNL;
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- assenza di posizioni di congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di ventiquattro mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo

conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 60 **punti**
- incidenza esperienza maturata 20 **punti**
- incidenza competenza acquisita 20 **punti**

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella Categoria e posizione economica acquisita attribuendo punti 0,50 per ogni mese.

Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo non precedentemente valutato per la PEO. Vengono presi in considerazione solo i percorsi formativi organizzati e ricompresi nel Piano Formativo del Comune in modo da garantire pari opportunità per tutti i dipendenti dal Comune di Arnesano e rivolti a tutto il personale (ad esempio in materia di anticorruzione, privacy.....). La valutazione degli stessi avverrà nel modo seguente:

- Punti 0,50 per una giornata formativa;
- Punti 1,00 per più giornate formative;
- Punti 1,50 per corsi di durata superiore alle 20 ore;

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a) **due anni** (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
- b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte economica è annualmente determinata, nei limiti delle risorse disponibili, la percentuale degli aventi diritto distinti per Categoria di appartenenza.

8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.

- nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale viene data la precedenza al dipendente con maggiore età.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009.

È previsto che la Giunta comunale adotti un documento, denominato Piano delle Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative/dirigenti ed i relativi indicatori. Tali obiettivi sono oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante dell'Ente.

Gli obiettivi sono definiti:

- in funzione dei risultati che il settore deve raggiungere;
- in funzione di specifici risultati che sono richiesti al Responsabile di Settore;
- in relazione ad esigenze intersettoriali;
- in relazione ad aspetti delle competenze professionali, dei comportamenti organizzativi e delle attività da realizzare.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi validati dal Nucleo di

Valutazione, così come previsto dal vigente Sistema di Valutazione delle Performance.

g) **Altre informazioni ritenute utili**

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate disciplinato ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 21/05/2018.

Fondo per il lavoro straordinario

Ai sensi del combinato disposto degli art. 14 CCNL 01/04/1999 e 38 CCNL 14/09/2000, le risorse per il pagamento del lavoro straordinario sono scorporate dai fondi previsti dagli artt. 15 e 17 CCNL 01/04/1999.

Il valore storico del fondo relativo al lavoro straordinario, calcolato a norma dell'articolo 14, commi 1 e 4, CCNL 01/04/1999, così come oggetto di rideterminazione, ammonta ad € 3.925,07.

Per tale fondo, in applicazione dell'articolo 14, comma 3, CCNL 01/04/1999, anche secondo l'interpretazione che ne dà l'ARAN (parere 499\15B10), si riconosce all'ente la possibilità di valutare, anno per anno, se iscrivere sul fondo per il lavoro straordinario una quota inferiore rispetto al valore storico del medesimo fondo, così come calcolato a norma dell'articolo 14, commi 1 e 4.

Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente secondo le esigenze di servizio;

Parete II – La Relazione Tecnico-Finanziaria

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con Determinazione n. 823 24/11/2021 secondo la disciplina prevista dal CCNL sottoscritto in data 21/05/2018;

Descrizione	Importo
Risorse stabili - Composizione fondo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021*.	€ 64.181,97
Risorse variabili di parte stabile – provenienti da anni precedenti	€ 15.378,32
Totale	€ 79.560,29

* "L'importo comprende l'importo di € 1.498,00 a titolo di valore risultante dal prodotto di € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 ex art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018 e le differenze degli incrementi retributivi a regime per le progressioni orizzontali ex art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018.

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile sono così disponibili:

STIMA UTILIZZO DEL FONDO - ART. 68 CCNL 221/05/2018		
DESCRIZIONE	RIFERIMENTI CCNL 21/05/2018	2021
TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI A CARICO DI RISORSE STABILI – ART. 68 CCNL 21/05/2018		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (art. 7 CCNL 31.3.1999, art 17 c. 2 lett. B CCNL 1.4.99)		€ 11.428,81
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22.1.2004)		€ 6.385,87
UTILIZZO RISORSE ANNUALMENTE DISPONIBILI ART. 68 C. 2		
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	ART. 70-BIS LETT. C)	€ 500,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	ART. 70-BIS - ART 68 C. 2 LE W. D)	€ 6.500,00
INDENNITA' DI TURNO	ART. 70-BIS - ART 68 C. 2 LE W. D)	€ 4.000,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ART. 70-QUINQUIES	€ 4.500,00
COMPENSI PER UFFICIALE DI STATO CIVILE E ANAGRAFE ECC.	ART. 70-QUINQUIES C. 2	€ 350,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI	ART 67 C. 3 LETT. F) - ART 68 C. 2 LETT. H)	€ 350,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.L.	ART. 56-QUINQUIES	€ 3.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PL	ART. 56-SEXIES	€ 3.000,00
INDENNITA' CAT. A e B	ART. 4 C.2 CCNL 1996	€ 65,00
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE QUOTA ANNO RIFERIMENTO	ART. 68 C. 2 LETT. I)	€ 8.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO		€ 48.079,68

SEZIONE II - Risorse variabili

Le risorse variabili di parte stabile residue da anni precedenti ai sensi dell'art. 68 c. 1 del CCNL 21/05/2018, che alimentano il fondo per l'anno 2021 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 15.378,32.

SEZIONE III - Decurtazioni del Fondo

Non sono previste decurtazioni del Fondo Anno 2021.

SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del Fondo

Totale risorse	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 64.181,97
Risorse variabili di parte stabile – provenienti da anni precedenti	€ 15.378,32
Decurtazioni del fondo non precedentemente detratte	€ 0,00
TOTALE	€ 79.560,29

SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

MODULO 1 – Definizione delle poste di determinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo — parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

QUOTA STABILE (ART. 68, COMMA 1)	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 6.385,87
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 11.428,81
Fondo per la progressione economica orizzontale per l'anno 2021	€ 8.000,00
TOTALE risorse disponibili in Quota Stabile	€ 25.814,68

SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Risorse disponibili in Quota Stabile		€ 25.814,68
Indennità maneggio valori - art. 70-bis lett. c)	€ 500,00	
Indennità di reperibilità - art. 70-bis - art 68 c. 2 lett. d)	€ 6.500,00	
Indennità di turno - art. 70-bis - art 68 c. 2 lett. d)	€ 4.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies	€ 4.500,00	
Compensi per ufficiale di stato civile e anagrafe ecc. - art. 70-quinquies c. 2	€ 350,00	
Compensi ai messi notificatori - art 67 c. 3 lett. f) - art 68 c. 2 lett. h)	€ 350,00	
Indennità di funzione P.L. - art. 56-quinquies	€ 3.000,00	
Indennità di servizio esterno P.L. - art. 56-sexies	€ 3.000,00	
Indennità cat. A e B - art. 4 c.2 CCNL1996	€ 65,00	
Totale Parziale	€ 22.765,00	

Quadro di sintesi

Totale risorse disponibili a cui di devo aggiungere quelle di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti	€ 79.560,29
Risorse disponibili in Quota Stabile	€ 25.814,68
Totale stima utilizzi Fondo	€ 22.265,00
Totale Risorse da destinare a Performance	€ 31.480,61

SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
--

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

SEZIONE IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le somme regolate dal contratto sono pari ad euro € 79.560,29 – comprensive delle somme rinvenienti dagli anni precedenti.

SEZIONE V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto divincoli di carattere generale
--

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

Le risorse stabili ammontano a € 64.181,97, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 17.814,68 al quale si aggiungeranno € 8.000,00 per l'espletamento delle procedure di PEO 2021. 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. n. 150/2009, nel rispetto dei principi di merito, premialità, selettività e performance.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale sono erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà validato ed accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 01/01/2021, nell'ambito delle risorse stabili destinate a tale istituto pari ad € 8.000,00 destinate ad unlimitato numero di dipendenti aventi diritto, tenendo conto della valutazione individuale che ne costituisce titolo prioritario, nonché tramite selezione sulla base della meritocrazia ed impegno stabiliti con i criteri di cui all'art. 5 CCNL 31/03/1999, art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 integrati con CDI parte giuridica, come stabilito dall'art. 14 della stessa.

La valutazione, previa informazione preventiva ai dipendenti, è operata sul triennio 2018-2020.

I criteri di base per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle varie categorie sono quelli elencati nella lettera e pagina 7 della presente relazione.

MODULO 3 - 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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste dall'ipotesi di contratto ed i relativi oneri riflessi sono stati imputati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2021-2023. La verifica tra il sistema contabile ed i dati del fondo di produttività è costante.

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)

Dalla verifica ed esame della gestione per l'anno 2021 risulta che è stato rispettato il limite di spesa dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale dell'anno 2016.

La costituzione del Fondo risorse decentrate 2021 è stata operata nel rispetto dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017.

Per gli anni 2019-2020 sono state riscontrate delle economie di parte stabile non distribuite in virtù del fatto che non si è concluso l'iter di contrattazione del Fondo relativo a quegli anni. A seguito di una puntuale ricognizione e rideterminazione delle somme di parte stabile rinvenienti dagli anni 2019-2020 ammontano ad euro **15.378,32** che confluiscono nella costituzione del fondo anno 2021.

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 previste dall'ipotesi di contratto ed i relativi oneri riflessi sono stati imputati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2021-2023. L'IRAP è stata imputata negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2021-2023.

È inoltre presente nelle poste vincolate dell'Avanzo di Amministrazione così come desunto dal Rendiconto 2020 la somma di euro 15.378,32, derivanti dalla mancata chiusura della contrattazione degli anni 2019-2020.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche contabili/amministrative e giuridiche necessarie, si attesta che la contrattazione decentrata integrativa anno 2021 comporta costi compatibili con i vincoli di bilancio e con le norme disposte dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Arnesano, 28/12/2021

Il Responsabile dell'Area Servizi Finanziari
Dott. Colucci Pierpaolo