

Comune di Meda

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	11.11.2022
Periodo temporale di vigenza	Annualità 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">- dott.ssa Paola Cavadini - Segretario Generale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica- dott.ssa Sara Corbetta - Dirigente Area Risorse Finanziarie Componente- arch. Davide Cereda - Dirigente Area Infrastrutture e Gestione del Territorio - Componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">SIND. FP CGILSIND. CISL FPSIND. UIL FPLSIND. DICCAP <p>R.S.U.:</p> <ul style="list-style-type: none">Sig.ra Foiani SaraSig.ra Favaretto SabrinaSig. Auteri CelestinoSig.ra Moschino Laura <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">SIND. FP CGIL Sig.ra Goldonetto TaniaSIND. CISL FP Sig. Turdo NicolaSIND. UIL FPL Sig. Antonio Durante
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Meda
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 "Illustrazione dell'articolato del contratto"

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.	<p>Sull'accordo annuale 2022 dovrà essere acquisita la certificazione dell'Organo di revisione, così come previsto dalla vigente normativa.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano esecutivo di gestione - Piano della performance 2022, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 10.01.2022 "Approvazione Piano esecutivo di gestione 2022-2024 (dati contabili)" e n. 82 del 15.04.2022 "Approvazione Piano della performance 2022-2024".</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2022-2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 7.03.2022. L'Amministrazione effettuata regolarmente la pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, come da attestazione del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Ente.</p>
		<p>I documenti di cui sopra sono stati poi organicamente riuniti nel P.I.A.O., adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 155 del 27.06.2022 "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione".</p>
		<p>L'organo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance relativa all'anno precedente, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, come da verbale n. 2 del 22.07.2022.</p> <p>La Relazione sulla performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Per l'anno 2022 con la determinazione di costituzione del fondo - n. 177 del 4.11.2022 - il Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie ha reso indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 176.000,00, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse dell'anno 2022 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti destinando, inoltre, per l'anno 2022:

Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno 2022 (*art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018*) € 20.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. 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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. 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 ventiquattro mesi.

7. 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.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende 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.

Art. 23 D.Lgs. 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.Lgs. 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

Indennità di turno (Art. 68 comma 2 lett, d) CCNL 21.05.2018) € 30.000,00;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 23 CCNL 21.05.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese sulla base della programmazione adottata in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie per ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio di consegne

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve alcune esigenze eccezionali e quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 9.05.2006;

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9.05.2006;

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9.05.2006;

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Indennità di condizioni di lavoro - Indennità di rischio (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 c. 1 lett.b)
€ 3.000,00

Indennità di condizioni di lavoro – Maneggio valori (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 c. 1 lett c)
€ 2.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018) € 23.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c.2, lett. e) CCNL 21.05.2018 – art. 70 quinquies, comma 1) € 7.200,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 1 - CCNL 21.5.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c.2, lett. e CCNL 21.5.2018 - art. 70 quinquies, comma 2) € 3.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 3000,00;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 20.366,44

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 5.750,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. *Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*

2. *Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

Incentivazione specifiche attività – IMU – ICI (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 1.650,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 4 CCNL del 5/10/2001 comma 3 Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999

La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996

Art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996

57. Una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili puo' essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del comune. I dati fiscali a disposizione del comune sono ordinati secondo procedure informatiche, stabilite con decreto del Ministro delle finanze, allo scopo di effettuare controlli incrociati coordinati con le strutture dell'amministrazione finanziaria.

Art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997

p) prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.

Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 300,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 54 CCNL del 14/9/2000

Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter) €. 5.358,73.

Quota annuale delle risorse decentrate finalizzata al recupero delle somme indebitamente erogate negli anni precedenti.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

(Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)

Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Nei predetti casi, le regioni (adottano) misure di contenimento della spesa per il personale, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa, mediante l'attuazione di piani di riorganizzazione finalizzati alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con la contestuale riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale in misura non inferiore al 20 per cento e della spesa complessiva del personale non dirigenziale in misura non inferiore al 10 per cento. Gli enti locali adottano le misure di razionalizzazione organizzativa garantendo in ogni caso la riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal decreto di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Al fine di conseguire l'effettivo contenimento della spesa, alle unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito dei predetti piani obbligatori di riorganizzazione si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2, commi 11 e 12, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nei limiti temporali della vigenza della predetta norma. Le cessazioni dal servizio conseguenti alle misure di cui al precedente periodo non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Le Regioni e gli enti locali trasmettono entro il 31 maggio di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale ovvero delle misure di cui al terzo periodo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	150.000,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04 - quota a carico fondo	46.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	196.000,00
Indennità di turno	30.000,00
Indennità di rischio	3.000,00
Maneggio valori	2.000,00
Indennità di reperibilità	23.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	7.200,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	3.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018	3.000,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	71.200,00
art. 68 c. 2 lett. g) ccnl 2018 funzioni tecniche <i>rif art. 113 comma 2 e 3 d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50</i>	20.366,44
Diritti notifica messo - art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018	300,00
Istat – art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018	5.750,00
Art. 68 comma 2 lett.g)	1.650,00
Quota recupero somme (art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	5.358,73
Totale utilizzo risorse vincolate	33.425,17
TOTALE UTILIZZO FONDO	300.625,17

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Risulta attualmente in vigore i seguenti contratti integrativi:

- CCI relativo all'anno 2018-2019-2020 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione delle indennità di cui alla precedente lettera a);
- contratti integrativi relativi alle progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999), pari ad € 130.000,00.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

E' stata adottata una metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

Il sistema di valutazione del personale in essere è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 06.05.2019 e successivamente modificato con deliberazione n. 178 del 29.07.2019. Tale sistema è da considerare, nell'ambito delle diverse tipologie di valutazione, come un sistema misto; più in particolare esso valuta le prestazioni individuali con riferimento agli obiettivi indicati nei documenti di pianificazione strategica e programmazione operativa ed alle modalità attraverso le quali tali obiettivi vengono raggiunti (competenze professionali e comportamenti organizzativi).

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Per l'anno 2022 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali così come previsto nell'art. 2 della pre-intesa del contratto collettivo integrativo 2022, come di seguito riportato:

**ART. 2 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
ANNO 2022**

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione anche per l'anno 2022.

Si confermano i criteri approvati con l'art. 1 del Contratto Collettivo Integrativo dell'Ente anno 2021 sottoscritto in data 15 novembre 2021.

Di seguito si riporta la disciplina:

CCI ANNO 2021

ART. 1

Progressioni economiche

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, parte stabile, e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione nel rispetto della garanzia dei principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici è ripartita in modo proporzionale per Area, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, parte stabile, e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.

3. E' garantita all'interno di ogni Area almeno una progressione per ogni categoria. Coperto il numero minimo di progressioni all'interno dell'Area (n. 1 cat. B, n. 1 cat. C e n. 1 cat. D per ciascuna Area), qualora ci fossero risorse in esubero, saranno incrementate le progressioni delle categorie più basse dell'ambito della medesima Area.

4. Partecipano alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti:

a) assunti con contratto a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;

b) in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (maturato il 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente l'anno della selezione) ovvero i dipendenti in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Meda;

c) che nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio economico, hanno assicurato una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza: le malattie con assenza continuata superiore a 45 giorni, ferie e riposo compensativo, assenza per infortuni per cause di servizio, permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali, astensione obbligatoria per maternità, assenza per donazione di sangue, assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.

5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito, da parte dell'ufficio personale, indicativamente entro 20 giorni dalla consegna delle valutazioni da parte dei Dirigenti/responsabili di posizione organizzativa, in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto conto, nel seguente ordine, dei seguenti criteri:

- passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito;
- maggior periodo di servizio prestato nell'ente.

6. I benefici economici della progressione economica avranno decorrenza non antecedente al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione della parte economica del contratto integrativo decentrato. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

8. Gli eventuali resti di ciascuna Area andranno ad incrementare le risorse dell'Area che dovesse eventualmente avere la necessità di integrare le risorse per garantire il numero minimo di progressioni (n. 1 progressione per categoria).

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'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Il Piano della performance - Piano esecutivo di gestione è stato approvato con le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale: n. 1 del 10.01.2022 (dati contabili), e n. 82 del 15.04.2022 (Piano della performance 2022-2024).

Tale piano è stato validato dal Nucleo di valutazione, come da verbale del 16.05.2022.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

Tali obiettivi hanno i requisiti di misurabilità ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e sono incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.

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

Nessun'altra informazione.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2022 ha seguito il seguente iter:

- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 135 dell'8.06.2022, ha dato indirizzi alla delegazione di parte pubblica per la costituzione del Fondo 2022;

- il Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie, con determinazione n. 177 del 4.11.2022, ha approvato il Fondo 2022.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2022, risulta come da schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	267.253,02
Incrementi contrattuali consolidati	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – RIA ed assegni ad personam	7.001,15
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 – Riduzione stabile del Fondo straordinario dal 2018	27.876,44
Art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 – Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	18.816,00
Totale incrementi stabili	53.693,59
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite	320.946,61
incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 – Rivalutazione dell P.E.O.	6.249,61
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 a valere dal 2019	7.820,80
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	14.070,41
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	335.017,02

Sezione II - Risorse variabili

Le voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.05.2018 sono così stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018	300,00
Art. 67 c. 4 lett. d) CCNL 2018	2.800,00
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	3.100,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett.c) CCNL 2018 – compensi ISTAT	5.750,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	20.366,44
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	1.650,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 – risparmi fondo anno precedente	21.436,47
Art. 67 c. 3 lett.e) CCNL 2018 – risparmi fondo straordinari anno precedente	21.989,85
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	71.192,76
TOTALE RISORSE VARIABILI	74.292,76

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	5.727,43
Decurtazione nuovi incarichi di posizione organizzativa	22.056,97
Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	278,37
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	11.298,73
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.139,94
Decurtazione fondo 2019 parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	40.501,44

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	40.501,44
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, dall'anno 2015, le risorse decentrate sono state ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2022 pari a €11.298,73.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non potesse superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto “Crescita”*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2022, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, per l'anno 2022 è integrato per un ammontare di €. 18.816,00.

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari ad €. **1.139,94.**

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 274.918,27, incluse rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019, per €. 18.816,00 mentre per l'anno 2022, al netto delle decurtazioni, è pari ad € 283.545,17.

La differenza tra gli importi anno 2022 (€ 283.545,17) e anno 2016 (€ 274.918,27), ai fini del rispetto del limite anno 2016, è “riassorbita” dalla più ampia riduzione del fondo dei Dirigenti operata nelle annualità 2017 e 2018 per complessivi €.17.016,32, come risulta dalla tabella dimostrativa del rispetto del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, riportata nella Sezione II della presente relazione.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	335.017,02
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	40.501,44
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	294.515,58
TOTALE Risorse variabili (C)	74.292,76
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	74.292,76
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	368.808,34

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio ed una parte a carico delle risorse decentrate. Gli importi a carico delle risorse decentrate ammontano ad un totale di € **46.000,00**

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

Per l'anno 2022 con la determinazione di costituzione del Fondo n. 177 del 4.11.2022 il Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie ha reso indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinati negli anni precedenti.

Vanno inoltre sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2022
Progressioni economiche STORICHE	130.000,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	46.0000
Totale utilizzo risorse stabili	176.000,00
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	176.000,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2022
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	20.00000
Indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	30.000,00
Indennità di rischio (art. 70bis CCNL 2018)	3.000,00
Indennità maneggio valori (art. 70bis CCNL 2018)	2.000,00
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	23.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018)	7.200,00
Indennità specifiche responsabilità (art 70 quinquies c. 2 CCNL 2018)	3.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2018)	3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - ISTAT	5.750,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 funzioni tecniche RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 aprile 2016, N. 50	20.366,44
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – IC	1.650,00
Diritti notifica Messo (art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018)	300,00
Quota recupero somme (art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	5.358,73
TOTALE UTILIZZO FONDO	124.625,17

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad **€ 68.183,17**.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	176.000,00	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	124.625,17	+
TOTALE UTILIZZO (A+B)	300.625,17	=
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	68.183,17	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Come già detto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004, l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio e una parte a carico delle risorse decentrate. Gli importi a carico delle risorse decentrate ammontano ad un totale di **€ 46.000,00**

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, indennità di comparto), pari ad **€ 196.000,00** sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad **€ 294.515,58**

- b) il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 68 comma lett a – b del CCNL 21.05.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano della Performance/PEG), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

- c) il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	267.253,02	267.253,02	0,00	
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	7.001,15	5.814,77	1.186,38	
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	27.876,44	27.876,44	0,00	
Art. 33 comma 2 D.L. 24/2019 – Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	18.816,00	3.342,18	15.473,82	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	6.249,61	6.249,61	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento 83,20 a valere dal 2019	7.820,80	7.820,80	0,00	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	320.946,61	304.286,41	16.660,20	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	335.017,02	318.356,82	16.660,20	

Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018	300	300,00	0,00	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	2.800,00	4.432,27	-1.632,27	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0.00	99,32	-99,32	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) per CCNL 2018 ISTAT	5.750,00	5.789,00	-39,00	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI	20.366,44	0,00	20.366,44	
Art. 67 c. 3 lett. C) CCNL 2018 – IMU - TARI	1.630,00	0,00	1.650,0	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	21.436,47	16.637,00	4.799,47	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	21.989,85	31.233,85	-9.244,00	
Art. 1 comma 870 DL. 178/2020 Legge di Bilancio 2021 – Quota risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020	0,00	10.619,00	-10.619,00	
Totale risorse variabili	74.292,76	69.110,44	5.182,32	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	11.298,73	11.298,73	0,00	

Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.139,94	1.139,94	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	0,00	-
Altre decurtazioni del fondo	28.062,77	28.062,77	0,00	-
Totale decurtazioni del fondo	40.501,44	40.501,44	0,00	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	335.017,02	318.356,82	16.660,20	
Risorse variabili	74.292,76	69.110,44	5.182,32	
Decurtazioni	40.501,44	40.501,44	0,00	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	368.808,34	346.965,82	21.842,52	

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2022 (A)	Fondo 2021 (B)	Diff A-B	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche STORICHE	130.000,00	130.000,00	0,00	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	46.000,00	45.000,00	1.000,00	
ALTRI UTILIZZI	0,00	0,00	0,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	176.000,00	175.000,00	1.000,00	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni economiche contrattate nel CCI dell'anno	20.000,00	17.000,00	3.000,00	
Indennità di turno	30.000,00	29.000,00	1.000,00	
Rischio	3.000,00	3.000,00	0,00	

Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.000,00	2.000,00	0,00
Reperibilità	23.000,00	23.000,00	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	7.200,00	7.200,00	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	3.000,00	3.000,00	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	3.000,00	3.000,00	0,00
ALTRO contrattate nel CCDI dell'anno	0,00	800,00	-800,00
<i>RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018</i>	300,00	300,00	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 funzioni tecniche	20.366,44	0,00	20.366,44
Art. 67 c. 3 lett. C) CCNL 2018 – IMU - TARI	1.650,00	00,00	1.650,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - ISTAT	5.750,00	5.789,00	-39,00
<i>Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)</i>	5.358,73	5.358,73	0,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	124.625,17	99.447,73	25.177,44
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare			
Totale destinazioni ancora da regolare	70.383,17	72.518,09	-2.134,92
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	176.000,00	175.000,00	1.000,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	122.425,17	99.447,73	22.977,44
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	70.383,17	72.518,09	-2.134,92
Totale destinazioni Fondo	368.808,34	346.965,82	21.842,52

sottoposte a certificazione				

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

2 - 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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trova copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022/2024;
- rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale:** le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (vedasi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (vedasi Modulo II);
- imputazione nel bilancio:** la destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022/2024 al titolo I missione 1 cap. 1812 art. 2 – art. 3 e nel relativo stanziamento di fondo pluriennale vincolato (per la parte relativa alla produttività).

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006, è pari ad € 3.608.282,96.

Si attesta che la previsione di spesa del personale per l'anno 2022, anch'essa calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006, è pari ad € 3.604.355,81.

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016 poiché la differenza tra gli importi anno 2022 (€ 283.545,17) e anno 2016 (€ 274.918,27 – dati da € 256.102,27 + € 18.816,00), ai fini del rispetto del limite anno 2016, è “riassorbita” dalla più ampia riduzione del fondo dei Dirigenti operata nelle annualità 2017 e 2018 per complessivi €. 17.016,32, come risulta dalla sottoriportata tabella dimostrativa del rispetto del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.

	ANNO 2016	ANNO 2022
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	256.102,27	283.545,17
Indennità di Posizione e risultato PO		35.500,00

Fondo Straordinario 2016	69.691,12	41.814,68
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	144.254,84	127.883,06
Quota di incremento valore medio pro capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	18.816,00	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	488.864,23	488.742,91
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		RISPETTATO

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura nella disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022/2024, approvato con deliberazione consiliare n. 47 del 16.12.2021 e nelle successive variazioni di Bilancio.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo, come da determinazione del Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie n. 177 del 4.11.2022, è impegnato come do seguito meglio riportato: al capitolo 1812 art. 2 del bilancio 2022 impegni n. 41/2021 di € 252.256,84, n. 112/2022 di €. 3.325,85. n. DF225/2018 di €. 2.032,89, n.236/2022 di €. 21.989,85, n. 237/2022 di € 21.436,7, n. 238/2022 di € 1.650,00, n. 239/2022 di €. 5.750,00, al cap. 1812 art. 3 n. 160/2022 di €. 15294,94, al cap. 1811 n. 161/2022 di €. 3.771,43, al cap. 1887 n. 162/2022 di €. 1.300,07 e n. 5/2022 su2022 FPV di €. 40.000.00;

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2018, nell'importo di € 41.814,68.

Il fondo ed il relativo capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi; si attesta la capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP).

Da ultimo, si attesta che la presente contrattazione integrativa non comporta alcun costo indiretto a carico del bilancio non incidendo su altre categorie di personale che, seppur non ricomprese tra i diretti destinatari del fondo, possano risultare beneficiarie in tutto o in parte del contratto integrativo.

Meda, 16.11.2022

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario Generale, dott.ssa Paola Cavadini

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Dirigente Area Risorse Finanziarie, dott.ssa Sara Corbetta

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato in forma digitale secondo le modalità previste dal D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82.