

COMUNE DI CASANOVA LONATI

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CASANOVA LONATI PARTE ECONOMICA ANNO 2021

IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dipendenti non dirigenti ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte economica delle risorse decentrate dell'anno 2021- Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 20/12/2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Segretario Comunale del Comune di CASANOVA LONATI Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: === Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: ASSENTI	
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di CASANOVA LONATI	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) utilizzo risorse decentrate anno 2021	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti? SI Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione G.C. n. 47 del 08/10/2018. Il Piano della performance del Comune di CASANOVA LONATI coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
		La Relazione della Performance 2019 è stata validata dall'OIV/NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? SI
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 dell'articolato del contratto

che per l'anno 2021

- sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2021 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

che per l'anno 2022:

- di prevedere n°1 progressioni orizzontali a decorrere dal 1.1.2022 con la metodologia riportata nel CCDI giuridico 2018-2020.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che sono in servizio in ruolo n 2 dipendenti di cui n° 1 incaricato di PO e pertanto solo n° 1 dipendente partecipa alla suddivisione della produttività per la performance individuale.

L'ammontare complessivo del fondo anno 2021 pari a **€. 7.306,06** e viene ripartito come segue:

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2021	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 1.831,58
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 990,36
TOT SPESA FISSA	€ 2.821,94
SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€ 2.000,00
CONDIZIONI LA VORO rischio-disagio	€ 360,00
30% media pro capite p.i.	€ -
Performance Individuale	€ 2.124,13
ECONOMIE x 2022	-€ 0,00
TOT SPESA VARIABILE	€ 4.484,13
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2021	€ 7.306,07

Nel rispetto del CCDI vigente, una somma pari a **€. 2.124,13** viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2021 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di CASANOVA LONATI.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con G.C n 47 del 08/10/2018;

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

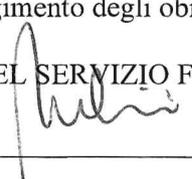
Nel CCDI anno 2018 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2021 prevede n° 1 progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2022.

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

Con la sottoscrizione del contratto si prende atto delle spese fisse legate alle progressioni economiche e all'indennità di risultato nonché si tende a valorizzare i dipendenti mediante progressioni orizzontali legate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi riportata nelle apposite schede

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



IL SEGRETARIO COMUNALE



IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 5.130,79
Risorse variabili da residui anni precedenti	€. 2.175,27
Riduzioni fondo	-€ 0,00
Totale	€. 7.306,06

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

PARTE FISSA:		
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€	3.959,14
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€	195,80
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€	157,91
ART. 32 CCNL 22/01/2004 c.1 - incremento 0,20% m.s. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	€	63,16
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€	182,84
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€	308,43
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€	13,91
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n°3) A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	€	249,60
TOTALE PARTE FISSA:	€	5.130,79

DAL 2018
IMPORTO
UNICO
CONSOLIDATO
ANNO 2017
(ART. 67 C.1
CCNL 16-18)

per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione II– Risorse variabili

PARTE VARIABILE:		
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti	€	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€	-
risorse per specifiche disposizioni di legge [%progettazioni, recupero ICI, ecc. (previa regolamentazione) in partita di giro]	€	-
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE	€	2.175,27
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€	-
TOTALE PARTE VARIABILE	€	2.175,27

per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Decurtazione del fondo

DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015 - Riduzione proporzionale personale cessato 2014	0
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 - DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 escluse fuori limite	0
RIDUZIONE FONDO 2018 (da residui 2018 x 2021) PER COMPENSARE SUPERIORE SPESA PO 2018	0
RIDUZIONE FONDO 2021 PER COMPENSARE SUPERIORE SPESA PO 2021	0
TOT DECURTAZIONI	0
TOT. FONDO DISPONIBILE 2021	€. 7.306,06

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a €5.130,79 mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a €. **2.821,24**. 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 annuali dei due dipendenti incaricati di PO è sono collegati alla indennità di risultato che è erogato dal bilancio e non dal fondo incentivante.

Comunque sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance si applica un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per la **l'indennità di risultato** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione di fondo finanzia le performance

La parte variabile ammonta a €2.175,27 mentre la somma dedicata alla performance ammonta ad €. 2.821,24. Pertanto risulta rispettato il principio che almeno il 30% della parte variabile della costituzione del fondo finanzia le performance.

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

Lo schema di CCDI 2021 prevede n° 1 progressione orizzontale a decorrere dal 1.01.2022.

Con il CCDI 2018 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non **può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno**. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della media delle valutazioni dei tre anni precedenti.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Non è possibile l'applicazione di detta norma in quanto vi è un solo dipendente non incaricato di PO.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016 per rispetto art.23 c2 D.Lgs.75/2017 e dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : *c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2021, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2021 non supera il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

	2021	2016	DIFFERENZA
FONDO INCENTIVANTE DIPENDENTI	€ 4.867,28	€ 4.867,28	0
FONDO P.O.	€ 11.718,75	€ 11.963,80	€ 245,05

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap.120/1/1 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato al capitolo 120/1/1 del bilancio 2020 e codifica : U 1.01.01.01.004.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE



IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

..... 2021
PAGINE ALLEGATO ALLA RELAZIONE TECNICA