



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

già Provincia Regionale di Ragusa

Settore 1 - Polizia Provinciale - Risorse Umane - Servizi Socio Assistenziali

(Art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30-3-2020 n. 165 come da Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 13-7-2012-aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 3e 28/02/2013)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di Controllo sugli atti della contrattazione decentrata, la presente relazione viene redatta a corredo dell'Accordo sulle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per il personale dipendente, anno 2021 presiglato in data 4 Maggio 2021 tra la delegazione datoriale e le OO.SS.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. n. 165/2001).

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(Circolare MEF-Dipartimento RGS n. 25 del 19-7-2012)

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

Data di sottoscrizione	27 Maggio 2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 parte normativa e modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate. 1-1-2021/31-12-2021 Accordo economico ripartizione delle risorse
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Gen.le Dott. Alberto D'Arrigo - Presidente; Dott. Raffaele Falconieri (Dirigente Settore 1° Polizia Prov.le, Organizzazione e Gestione RR.UU., Servizi Socio-Assistenziali)-componente; Dott. Giuseppe di Giorgio (Dirigente Settore 3° Finanze e Contabilità)-componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Libero Consorzio Comunale di Ragusa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di contratto disciplina le materie del salario accessorio, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, co. 4, del CCNL 21-5-18, quale presupposto per l'utilizzo degli istituti di cui all'art. 68 e 69 del medesimo CCNL. Le risorse del Fondo si distinguono in: a) risorse stabili che, secondo la previsione dell'art. 67 co. 1 e co. 2 del CCNL 21-5-2018, remunerano, ai sensi dell'art. 68 dello stesso CCNL principalmente istituti del salario accessorio che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo; b) risorse variabili che, secondo l'art. 67 co. 3 del CCNL 21-5-2018, comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili da utilizzarsi per interventi di incentivazione salariale accessoria, tra i quali vi rientrano i compensi incentivanti la produttività dei dipendenti.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	Il Collegio dei Revisori ha reso il parere sul profilo di compatibilità economico- finanziaria e normativo ai sensi dell'art. 40 bis, co. 1, del D. Lgs. n. 165/01 giusta verbale n. 23 dell'11-5-2021 trasmessa all'Ente a mezzo pec in data 12-5-2021 e protocollata al n. 0012328 . PARERE FAVOREVOLE

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance provvisorio per il triennio 2021-2023, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009, è stato approvato con delibera del Commissario Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 14 dell'8-2-2021. Il Documento Unico di Programmazione è stato approvato con delibera del Commissario Straordinario, assunti i poteri della Giunta n. 1 del 5-1-2021.
	Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza triennio 2021-2023 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 12 del 2-2-2021.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente link: http://trasparenza.provincia.ragusa.it/system/allegatos/9439/original/programma-triennale-per-la-trasparenza-2012-2014_1379676304_1390485831.pdf?1390485831
	La Relazione della Performance riferita all'annualità 2021 sarà validata dall'OIV (Nucleo di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 entro il mese di Giugno 2022.
Eventuali osservazioni	

Modulo 1- Scheda 1.2 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) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale

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

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate sono oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali del personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali (CCNL 1-4-99, art.4, co. 2, lett. a) e art. 5, co.1).

Il Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritto dalla delegazione trattante il 31-12-2019, composto da n. 32 articoli contiene la disciplina delle materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21-5-2018, per il triennio 2019-2021. Tale disciplina riguarda le materie che hanno impatto sul salario accessorio e per le quali, ai sensi dell'art. 8, co. 4, del citato CCNL, vi è l'obbligo di sottoscrizione unitamente alle altre materie indicate all'art. 7 co. 4 che sono rimesse alla contrattazione integrativa (pur senza obbligo di sottoscrizione) e che attengono ad aspetti non economici del rapporto di lavoro.

La disciplina delle superiori materie decorre dal 1 gennaio 2019.

La delegazione trattante nell'anno 2020, in particolare nell'incontro dell'11 Maggio ha concordato, su richiesta delle parti sindacali, ad elevare il limite già previsto del 40%, indicato nell'art. 19 del Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021, fino al 50% ai fini della selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.

Pertanto, il comma 2 dell'art. 19 è sostituito dal seguente:

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, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 50% in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. “*

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

Il Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente – anno 2021- è stato costituito giusta determina dirigenziale n. 117/949 del 23-4-2021 a seguito di certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti resa in data 21-4-2021 giusta verbale n. 18 del 21-4-2021.

Importo complessivo Fondo Risorse Decentrate anno 2021
€ 1.679.317,76

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68, co.1, anno 2021	Importi
Progressioni economiche anni precedenti	577.398,49
Indennità di comparto	136.520,58
Indennità personale ex VIII q. f.	2.582,40
Totale (utilizzi vincolati)	716.501,47

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68, co.2- Anno 2021	Risorse Stabili Importi	Risorse Variabili Importi
Progressioni Economiche Orizzontali (50% del personale in servizio all'1-1-2021)	60.000,00	
Performance organizzativa (art. 68, co.2, lett. a)	85.586,27	61.450,67
Progetto di miglioramento servizi- Performance Organizzativa- Riordino Archivi dell'Ente	10.000,00	
Progetto di miglioramento servizi- Performance Organizzativa- Apertura straordinaria Palazzo La Rocca	15.000,00	
Performance individuale (art.68, co.2, lett. b)	110.586,28	61.450,68
Differenziale premio individuale	5.161,11	
Indennità disagio, rischio, maneggio valori	21.000,00	
Indennità turno	70.000,00	
Indennità reperibilità	50.000,00	
Maggiorazioni (ex art. 24 CCNL 14-9-2000)	5.000	
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.1)	170.000,00	
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.2)	4.200,00	
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art. 56 quinquies)	20.000,00	

Indennità di funzione Polizia Prov.le (art. 56 sexies)	31.000,00	
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co.2, lett. g) incentivi per funzioni tecniche		150.000,00
Compensi professionali Avvocati (art.9 DL. n. 90/14)		30.000,00
Indennità di mansione Centralinisti (L. 113/85 art. 9)		2.381,28
Totale utilizzi non contrattabili	716.501,47	182.381,28
Totale utilizzi contrattati	657.533,66	122.901,35

C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione decentrata)

Il Contratto siglato il 31-12-2019 sostituisce dall'1-1-2019, limitatamente alle parti trattate nell'articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza)

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche. Gli incentivi economici sono attribuiti ai dipendenti in modo selettivo e a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla Performance che attesta la performance organizzativa delle strutture e delle valutazioni delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. n. 150/2009 e in particolare, con l'art. 18 co. 1 in virtù del quale: *“Le Amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera”*.

Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *“Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera”*.

In particolare, il Sistema di valutazione attribuisce ai dipendenti un punteggio compreso tra il valore minimo di 5 e il valore massimo di 20; alle posizioni organizzative attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 3,2 e il valore massimo di 14,6 sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG/Piano della Performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Il Contratto in ultimo destina alla performance organizzativa il 50% e alla performance individuale il restante 50%. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale per l'anno 2021, al 10% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo viene attribuito un differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Si attesta che le somme disponibili per la contrattazione integrativa sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018 in coerenza con le norme e con il CCNL:

- Almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinato alla performance organizzativa; alla performance individuale; alle indennità rischio, disagio, turno, reperibilità e maggiorazioni; alle indennità per responsabilità.
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale.
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Si attesta, pertanto, la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del d. Lgs. N. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

La contrattazione decentrata ha previsto per l'anno 2021 la procedura di selezione per l'attribuzione della progressione economica fino al 50% del personale presente in ciascuna categoria di inquadramento a decorrere dall'1-1-2021.

Le progressioni orizzontali saranno attribuite sulla base delle valutazioni della performance del triennio precedente.

Possono partecipare alla selezione i dipendenti che abbiano raggiunto nella valutazione un punteggio minimo di 42 su 60, che non abbiano subito procedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale e che non abbiano superato gg. 60 di malattia nei due anni solari precedenti all'anno in cui avviene la selezione.

Sono esclusi elementi automatici di valutazione come l'anzianità di servizio.

Si attesta il rispetto del disposto di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/09.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del d. Lgs. 150/2009

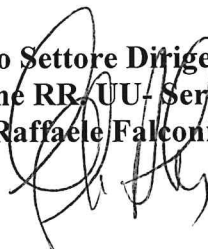
Tenuto conto che l'Ente ha approvato:

- Il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 con delibera del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Prov.le n. 1 del 5-1-2021;
- il Bilancio di Previsione per il triennio 2020-2022 con delibera del Commissario Straordinario adottata con i poteri del Consiglio Prov.le n. 21 del 14-7-2020;
- il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della Performance anno 2020 con atto del Commissario Straordinario n. 70 del 28-7-2020;
- L'utilizzo del Piano Esecutivo di Gestione 2020/22 durante l'esercizio provvisorio con delibera commissariale adottata con i poteri e le funzioni della Giunta n. 113 del 29/12/202;

le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento quali/quantitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal Contratto
Nessuna altra informazione.

Il Capo Settore Dirigente
Polizia Prov.le- Org.ne RR- UU- Servizi Socio Assist.li
Dott. Raffaele Falconieri



Relazione Tecnico - Finanziaria
(Circolare MEF- Dipartimento della RGS n. 25/07/2012)

MODULO I – LA COSTITUZIONE DEL FOPNDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2021

Il Fondo delle Risorse Decentrate è stato costituito in applicazione delle disposizioni vigenti e del CCNL 2016-2018, è stato costituito dall'Amministrazione con determinazione dirig.le n. 117/949 del 23-4-2021 per l'importo complessivo di € 1.679.317,76.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tabella 1: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità

Tipologia risorse e riferimento normativo		Valori
Risorse storiche consolidate	Art.67, comma 1, Ccnl 21/05/2018	1.301.521,91
Incrementi con carattere di certezza e stabilità	Incrementi risorse stabili anni precedenti (Art.67, comma 2, Ccnl 21/05/2018) – di cui € 59.003,10 non sottoposti al tetto di cui all'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	62.991,89
	R.I.A. personale cessato anno 2020 (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	9.521,33
Totale risorse fisse		1.374.035,13

Sezione II – Risorse variabili

Tabella 2: schema esemplificativo della costituzione del fondo con riferimento alle risorse variabili

Riferimento normativo	Valori
1,2% su base annua del monte salari 1997 (Art.67, comma 3, lett. h) e comma 4 Ccnl 21/05/2018)	100.997,00
R.I.A. personale cessato anno 2020 (Art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	7.331,13
Indennità di mansione centralinisti (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	2.381,28
Risparmi accertati lavoro straordinario anno 2020 (Art.67, comma 3, lett. e) Ccnl 21/05/2018	50.449,65
Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	150.000,00
Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	30.000,00
Totale risorse variabili	341.159,06

Sezione III- Decurtazioni del Fondo

Tabella 3: schema esemplificativo delle decurtazioni del fondo con riferimento alle risorse fisse e variabili

Riferimento normativo	Valori
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (Art. 67, comma 7, Ccnl 21/05/2018)	35.876,43

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4: schema esemplificativo di sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.374.035,13
Totale Sezione II (Risorse variabili)	341.159,06

B) Eventuali decurtazioni	Valori
Decurtazione Risorse variabili	35.876,43

C) Fondo sottoposto a certificazione	Valori
Totale Sezione I (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	1.374.035,13
Totale Sezione II (Risorse variabili)	341.159,06
Totale Sezione III (Decurtazioni)	35.876,43
Totale Fondo sottoposto a certificazione	1.679.317,76

Sezione V – Risorse Temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

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

Tabella 1: schema esemplificativo delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono disponibili alla contrattazione integrativa, comunque, non regolate specificamente, le seguenti somme, relative a:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68, co.1	Importi
Progressioni economiche anni precedenti	577.398,49
Indennità di comparto	136.520,58
Indennità personale ex VIII q. f.	2.582,40
Totale (utilizzi vincolati)	716.501,47

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (Art. 68, co.2, lett. g) CCNL 21/05/2018)	Importi
Incentivi per funzioni tecniche	150.000,00
Compensi professionali Avvocati	30.000,00
Indennità di mansione Centralinisti	2.381,28
Totale	182.381,28

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo

Tabella 2: schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dall'Accordo sottoposto a certificazione

Riferimento normativo	Valori
Progressioni Economiche Orizzontali (50% del personale in servizio all'1-1-2021)	60.000,00
Performance organizzativa ed individuale (Art. 68, co.2, lett. a) e b))	349.235,01
Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis e art. 68, comma 2, lett. c))	21.000,00
Indennità di turno, di reperibilità e compensi ex art. 24 CCNL 14-9-2000 (Art. 68, comma 2, lett. d)	125.000,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.1 e co. 2)	174.200,00
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art. 56 quinquies e art. 68, comma 2, lett. f))	20.000,00
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art. 56 sexies)	31.000,00
Totale utilizzi contrattati	780.435,01

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Nessun utilizzo ancora da regolare

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

Tabella 3: schema esemplificativo

Riferimento normativo	Valori
A) Totale destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o non regolate dal contratto integrativo – (Tot. Modulo 2 Sezione I)	898.882,75
B) Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo – (Tot. Modulo 2 Sezione II)	780.435,01
C) Totale destinazioni ancora da regolare (Tot. Modulo 2 Sezione III)	0,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo. Tutte le risorse sono sempre state inserite nel Fondo, comprese quelle che vengono temporaneamente collocate all'esterno dello stesso (ad esempio progressioni economiche orizzontali storiche)

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario dei vincoli di carattere generale

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:
 Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo 2021 aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Le risorse impiegate per gli istituti contrattuali fissi e continuativi del presente Accordo sono:

Istituto contrattuale	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	577.398,49
Nuove progressioni economiche dall'01/01/2021	60.000,00
Indennità di comparto	136.520,58
Ccnl 01/04/1999 art.17, comma 3 (Indennità £ 1.500.000 ex 8 [^] q. f.)	2.582,40
Totale utilizzo risorse fisse e continuative	776.501,47
Risorse disponibili di parte fissa	597.533,66

Attestazione motivata del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *“Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonche' valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera”*.

- Sulla base della validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2021 e in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del medesimo anno, ai dipendenti saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, compreso il differenziale di cui all'art. 69 del CCNL. In particolare i premi di performance organizzativa sono attribuiti sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza, mentre i premi relativi alla performance individuale saranno attribuiti con riferimento alla valutazione individuale con un punteggio compreso tra il valore minimo di 5 e il valore massimo di 20. A una quota di dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Ai titolari di posizione organizzativa si attribuisce un punteggio compreso tra il valore minimo di 3,2 e il valore massimo di 14,6 sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della Performance a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Si attesta, pertanto, la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

Attestazione motivata del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

L'Accordo di ripartizione delle risorse ha previsto per l'anno 2021 la procedura di selezione per l'attribuzione della progressione economica fino al 50% del personale presente in ciascuna categoria di inquadramento a decorrere dall'1-1-2021.

Le progressioni orizzontali saranno attribuite sulla base delle valutazioni della performance del triennio precedente.

Possono partecipare alla selezione i dipendenti che abbiano raggiunto nella valutazione un punteggio minimo di 42 su 60, che non abbiano subito procedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale e che non abbiano superato gg. 60 di malattia nei due anni solari precedenti all'anno in cui avviene la selezione.

Sono esclusi elementi automatici di valutazione come l'anzianità di servizio.
Si attesta il rispetto del disposto di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/09.

MODULO III- SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO NELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1: schema generale riassuntivo di costituzione del fondo

Costituzione Fondo anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2020

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabiità		Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	Unico importo consolidato risorse decentrate stabili 2017 al netto di quelle destinate alle P.O. (art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018)	1.301.521,91	1.301.521,91	0,00
INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	Incrementi risorse stabili anni precedenti (Art.67, comma 2, Ccnl 21/05/2018)	62.991,89	60.649,42	2.342,47
	R.I.A. personale cessato anno 2020 (Art.67, comma 2, lett. c) Ccnl 21/05/2018	9.521,33	2.342,47	7.178,86
Totale risorse stabili		1.374.035,13	1.364.513,80	9.521,33

Risorse variabili		Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
SOTTOPOSTE AL TETTO DI CUI ALL'ART. 23 CO. 2 D. LGS. 75/2017	1,2% su base annua del monte salari 1997 (Art.67, comma 3, lett. h) e comma 4 Ccnl 21/05/2018)	100.997,00	100.997,00	0,00
	R.I.A. personale cessato anno 2020 (Art.67, comma 3, lett. d) Ccnl 21/05/2018	7.331,13	976,03	6.355,10
	Indennità di mansione centralinisti (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	2.381,28	2.381,28	0,00
NON SOTTOPOSTE AL TETTO DI CUI ALL'ART. 23 CO. 2 D. LGS. 75/2017	Risparmi accertati lavoro straordinario anno 2020 (Art.67, comma 3, lett. e) Ccnl 21/05/2018	50.449,65	19.672,77	30.776,88
	Incentivi per funzioni tecniche (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	150.000,00	150.000,00	0,00
	Compensi professionali avvocati (Art.67, comma 3, lett. c) Ccnl 21/05/2018	30.000,00	30.000,00	0,00
Totale risorse variabili		341.159,06	304.027,08	37.131,98

Decurtazioni	Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
Riduzione per rispetto limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 art. 23, comma 2 (Art. 67, comma 7, Ccnl 21/05/2018)	35.876,43	20.000,00	15.876,43

Fondo sottoposto a certificazione	Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.374.035,13	1.364.513,80	9.521,33
Risorse variabili	341.159,06	304.027,08	37.131,98
Decurtazioni	35.876,43	20.000,00	15.876,43
Totale Fondo sottoposto a certificazione	1.679.317,76	1.648.540,88	30.776,88

Tabella 2: schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo

Fondo anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato per l'anno 2020

DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE E INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
Progressioni economiche anni precedenti	577.398,49	543.357,56	34.040,93
Indennità di comparto	136.520,58	146.532,79	- 10.012,21
Indennità personale ex VIII q. f.	2.582,40	3.098,88	- 516,48
Incentivi per funzioni tecniche	150.000,00	150.000,00	0,00
Compensi professionali Avvocati	30.000,00	30.000,00	0,00
Indennità di mansione Centralinisti	2.381,28	2.381,28	0,00
Totale destinazioni non regolate	898.882,75	875.370,51	23.512,24

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Riferimenti normativi	Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
Progressioni Economiche Orizzontali (50% del personale in servizio all'1-1-2021)	60.000,00	110.000,00	- 50.000,00
Performance organizzativa ed individuale (Art. 68, co.2, lett. a) e b))	349.235,01	314.970,37	34.264,64
Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis e art. 68, comma 2, lett. c))	21.000,00	21.000,00	0,00
Indennità di turno, di reperibilità e compensi ex art. 24 CCNL 14-9-2000 (Art. 68, comma 2, lett. d)	125.000,00	120.000,00	5.000,00
Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, co.1 e co. 2)	174.200,00	154.200,00	20.000,00
Indennità servizio esterno Polizia Prov.le (art. 56 quinquies e art. 68, comma 2, lett. f))	20.000,00	22.000,00	- 2.000,00
Indennità di funzione Polizia Prov.le (art. 56 sexies)	31.000,00	31.000,00	0,00
Totale destinazioni regolate	780.435,01	773.170,37	7.264,64

DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Non residuano somme da rinviare a successivi accordi

DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE

Riferimenti normativi	Anno 2021	Anno 2020	Variazione (2021-2020)
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	898.882,75	875.370,51	23.512,24
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	780.435,01	773.170,37	7.264,64
Destinazioni da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	1.679.317,76	1.648.540,88	30.776,88

MODULO IV- COMPATIBILITA' ECONOMICA FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI

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 programmatica della gestione.

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono imputate sui capitoli di oneri del personale dei relativi PEG.

Le altre somme relative al Fondo delle risorse Decentrate sono imputate ai relativi capitoli di spesa; per quanto concerne il D. Lgs n. 50 del 18-4-2016 (Incentivi per funzioni tecniche) la somma di Euro 150.000,00 è imputata ai vari capitoli di spesa per lavori pubblici di competenza dell'Ente; i compensi professionali agli avvocati € 30.000,00 sono imputati al relativo capitolo di spesa facente capo al Settore

Sezione II- Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente viene rispettato

La sezione è fondata su una formale ricognizione amministrativa tesa a confrontare il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con il relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'Ente

Dal controllo a consuntivo emerge che l'effettivo utilizzo delle risorse del Fondo 2020 risulta essere allo stato inferiore al Fondo costituito 2020.

Fondo costituito anno 2020	1.648.540,88
Incentivi per funzioni tecniche e Compensi professionali agli avvocati	180.000,00
Fondo al netto di Incentivi per funzioni tecniche e Compensi professionali agli avvocati	1.468.540,88

Utilizzo Fondo 2020 a consuntivo

Progressioni economiche storiche	543.357,56
Indennità di comparto quota Fondo	146.532,79
Indennità personale ex 8 ^a qualifica	3.098,88
Indennità disagio, rischio e maneggio valori	17.424,25
Indennità di turno	63.535,64
Reperibilità ed interventi urgenti su chiamata	39.258,50
Maggiorazione per attività prestata di Domenica/giorno festivo	2.791,27
Specifiche responsabilità	57.637,55

Indennità servizio esterno Polizia Provinciale	16.764,00
Indennità di funzione Polizia Provinciale	14.502,33
Nuove progressioni economiche	110.513,54
Performance organizzativa (ancora da liquidare entro il limite del Fondo)	
Performance individuale (ancora da liquidare entro il limite del Fondo)	
Totale utilizzo	1.015.416,31

Il limite di spesa di cui al D.Lgs. n. 75 del 25 Maggio 2017 art.23 c.2 risulta rispettato

Sezione III – Verifica delle Disponibilità Finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di Destinazione del Fondo.

Le somme relative alle destinazioni di utilizzo del Fondo avente natura certa e continuativa sono impegnate su distinti capitoli di spesa iscritti in Bilancio.

Gli impegni di spesa sono assunti come da allegati al Bilancio di Previsione e ne fanno parte integrante e sostanziale.

Il Capo Settore Dirigente
Settore 3° Finanze e Contabilità
Dott. G. di Giorgio

