



**COMUNE DI TERNO D'ISOLA
(Provincia di Bergamo)**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo di ente – anno 2022**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

INTESA SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2022

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		Pre-intesa sottoscritta il 01/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario comunale dr Zappa Paolo – Resp. Settore Finanziario F. Sala Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; F.P. UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; F.P. UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022: indennità per condizioni di lavoro (esposizione a rischi, attività disagiate, maneggio denaro), reperibilità; b) Utilizzo risorse decentrate anno 2022: compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità; c) Utilizzo risorse decentrate anno 2022: indennità servizio esterno per personale della polizia locale d) Utilizzo risorse decentrate anno 2022: non previste progressioni orizzontali nell'ambito della categoria e) Utilizzo risorse decentrate anno 2022: risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 67, c.3, lett.c) CCNL 31.05.2018) f) Utilizzo risorse decentrate anno 2022: premi correlati alla performance - performance individuale, maggiorazione performance individuale e performance organizzativa.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: Sì
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo dell'Organo di Controllo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Sì (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Sì (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009)

	retribuzione accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sì</p>
Eventuali osservazioni		

1.1 - 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:

- I. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse del fondo 2022, come costituito con determinazione del responsabile di Settore GRF rgd n. 583 del 07/10/2022 e n. 709 del 01.12.2022.
- II. Le parti convengono in merito alle depurazione del f.do dall'indennità di comparto e delle risorse destinate alla progressione orizzontale (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
- III. Le parti definiscono le risorse destinate a remunerare il personale che svolge attività in particolari condizioni di lavoro: disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori
- IV. Le parti definiscono le risorse destinate a remunerare il personale soggetto a reperibilità
- V. Le parti definiscono le risorse destinate a remunerare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- VI. Le parti definiscono le risorse destinate a remunerare le indennità previste per il personale della Polizia Locale (indennità di servizio esterno)
- VII. Le parti disciplinano l'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane (progressioni orizzontali nell'ambito della categoria – non previste per l'anno in esame)
- VIII. Le parti definiscono le risorse destinate ad incentivare specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione di specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 3, lettera c) CCNL 21.05.2018)
- IX. Le parti definiscono i criteri per determinare i compensi diretti ad incentivare la performance individuale ed organizzativa

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri definiti nell'intesa, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

destinazione somme da depurare	Importo
--------------------------------	---------

Indennità di comparto	€ 12.449,05
Progressioni orizzontali storiche	€ 43.325,23
Tot.	€ 55.774,28

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	20,60	15.116,35
Compenso per erogazione della performance organizzativa	20,60	15.116,35
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,30	217,50
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0,00	0,00
Indennità di turno	0,00	0,00
Indennità di reperibilità.	1,76	1.290,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,00	0,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	3,36	2.465,000
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	0,00	0,00
Indennità per specifiche responsabilità	5,97	4.383,33
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	1,64	1.200,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	2,18	1.600,00
Indennità di funzione personale PL	0,00	0,00
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	0,00	0,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0,00	0,00
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00	0,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	43,60	32.000,00
Progetti specifici finanziati (art. 67 c. 5, lett. b)	0,00	0,00
Progetti per la Polizia Locale	0,00	0,00
TOTALE	100,00	73.388,54

c) effetti abrogativi impliciti

L'accordo disciplina l'utilizzo delle risorse del fondo l'anno 2022 ed abroga perciò implicitamente l'analogo accordo dell'anno precedente.

- 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 misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 26/10/2011 e il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 224 del 31/12/2013 e s.m.i..
- e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche
- Si dà atto che le parti hanno convenuto di non procedere per l'anno 2022 al processo di valutazione finalizzato alle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria a valere sul fondo per il trattamento accessorio del medesimo anno.
- f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale
- L'Accordo è coerente con il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e prevede lo stanziamento di somme dedicate alla produttività, correlate al raggiungimento di specifici obiettivi ed alla valutazione delle caratteristiche individuali espresse in ambito lavorativo. Gli obiettivi individuali sono assegnati con riferimento al Piano Esecutivo di gestione e piano della performance, definito dall'Amministrazione Comunale. L'incentivo è finalizzato a valorizzare obiettivi di produttività e di buon andamento dei servizi ed ha natura premiale non indifferenziata.
- Dalla sottoscrizione del CCDI ci si attende pertanto la valorizzazione degli aspetti di produttività, responsabilità e merito del personale dipendente.
- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto. =====

INTESA SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2022

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

I.2 - Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022 è stato quantificato dall'Amministrazione, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni e Autonomie Locali e nel rispetto delle disposizioni di legge, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni)	€ 84.704,53
Risorse variabili (al netto delle decurtazioni)	€ 44.458,29
Totale (al netto delle decurtazioni)	€ 129.162,82

1.2.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**- Risorse storiche consolidate**

La parte stabile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022 prevede la somma di € 76.265,39 (unico importo consolidato – art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 già al netto delle riduzioni della parte stabili pari a € 6.760,78).

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

All'unico importo consolidato sopra definito sono stati aggiunti i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Differenziale progressioni orizzontali CCNL 22.05.2018 art. 67 comma 2 lett. b)	€ 2.283,65
Incremento salario accessorio pari a € 83,20 per unità di personale (art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.05.2018)	€ 2.329,60
Risorse per le alte professionalità non utilizzate (art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018)	€ 840,39
Incremento del f.do per aumento della dotazione organica (art. 33, c.2, D.L. 34/2019) e oneri maggiori trattamenti economici del personale	€ 2.823,78

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA personale cessato l'anno precedente (art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018)	161,62
	0,00

1.2.2 - Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Incentivi per funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018) somma onnicomprensiva	€ 30.000,00
Recupero evasione ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P D.lgs 446/97 - art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018)	0
RIA personale cessato nell'anno (art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21.05.2018)	0
INTEGRAZIONE FINO A 1,2% (art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 21.05.2018): 1,2% monte salari 1997	€ 3.885,80
Incremento del f.do per aumento della dotazione organica (art. 33, c.2, D.L. 34/2019) e oneri maggiori trattamenti economici del personale	€ 2.823,78
Compensi per indagini ISTAT (art. 70-ter e art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018) somma onnicomprensiva	€ 2.000,00
Risparmi da f.do lavoro straordinario nell'anno precedente confluiti (art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21.05.2018)	€ 2.823,78
Risorse residue non integralmente utilizzate negli anni precedenti (art. 68 c.1 CCNL 21.05.2018)	€ 3.325,63
Risparmi buoni pasto 2020 (art. 67, c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – art. 1, c. 870, L.	€ 0

n. 178/2020

Note:

INTEGRAZIONE FINO A 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 01/04/99)

Il monte salari 1997 ammontava ad € 323.817,44.

PROGETTI SPECIFICI FINANZIATI E PROGETTI PER LA POLIZIA LOCALE

Per l'anno 2022 non sono previsti

1.2.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Riduzione proporzionale al personale in servizio – parte fissa (art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010) – non si sono verificate cessazioni di personale nel corso dell'anno 2017 rispetto al 2015	0
Riduzione proporzionale al personale in servizio – parte variabile (art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010) non si sono verificate cessazioni di personale nel corso dell'anno 2017 rispetto al 2015	0
Riduzione quota di salario accessorio prima destinato al personale ora in posizione organizzativa (già decurtata nel 2001 e già detratta nel calcolo delle risorse storiche)	0
Riduzione per limite f.do anno 2010 (risorse variabili) (art. 9, commi 1 e 2 bis, D.L. 78/2010) valida fino al 2014	0
Riduzione per limite f.do anno 2015 (art. 1, comma 236, L. 208/2015) – vincolo ABROGATO CON D.LGS. N. 75/2017	0
Riduzione per limite f.do anno 2018 per superamento f.do anno 2016 (art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017)	0

1.2.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni)	€ 84.704,43
Risorse variabili (al netto delle decurtazioni)	€ 44.458,29
Totale (al netto delle decurtazioni)	€ 129.162,82

1.3 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

1.4.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono specificamente regolate dal presente contratto, in quanto destinate a voci stipendiali fisse ed obbligatorie (comparto, progressioni economiche in vigore) e ad incentivi regolati da specifiche disposizioni normative (recupero ICI, indagini ISTAT, incentivi per funzioni tecniche) le seguenti somme relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto – quota a carico fondo	€ 12.449,05
Progressioni economiche orizzontali già assegnate al personale in servizio	€ 43.325,23
Incentivi regolati da specifiche disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018):	
Recupero evasione ICI	€ 0
Indagini ISTAT	€ 2.000,00
Incentivi per funzioni tecniche D.lgs. 50/2016	€ 30.000,00
Totale	€ 87.774,28

1.4.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 15.116,35
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 15.116,35
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 217,50
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 0
Indennità di turno	€ 0
Indennità di reperibilità.	€ 1.290,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.465,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 0
Indennità per specifiche responsabilità	€ 4.383,33
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 1.200,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 1.600,00
Indennità di funzione personale PL	€ 0
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	€ 0
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di	€ 0

comuni o per servizi in convenzione	
Risorse destinate ai messi notificatori	€ 0
Progetti specifici finanziati (art. 67 c. 5, lett. b)	€ 0
Progetti per la Polizia Locale	€ 0
	€ 0
TOTALE	€ 41.388,54

1.4.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 87.774,18
Somme regolate dal contratto	€ 41.388,54
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	€ 129.162,72

1.4.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

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

Le risorse stabili ammontano ad € 84.704,43. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni economiche orizzontali, indennità personale educativo, oneri riclassificazioni vigili) ammontano ad € 55.774,28. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività, prevalente nel complesso delle risorse effettivamente disponibili, è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'ente, coerenti con i principi del D. Lgs. n. 150/2009, con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione. L'incentivo è finalizzato a valorizzare obiettivi di produttività e di buon andamento dei servizi ed ha natura premiale non indifferenziata.

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

Per l'anno oggetto del CCDI non è prevista l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali sulla base delle valutazioni effettuate sulla media dei giudizi conseguiti nel triennio precedente (art. 16 CCNL 21.05.2018).

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

Descrizione	Anno 2021	Anno 2022	Differenza	Note
Risorse stabili (al netto decurtazioni)	85.517,69	84.704,43	- 813,26	
Risorse variabili (al netto decurtazioni)	48.497,51	41.132,66	- 7.364,85	
Residui anno precedente	4.189,80	3.325,63	- 864,17	
				*Diff. dovuta esclusivamente a Somme non soggette al limite

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

1.6.1 - 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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in appositi capitoli di spesa, con costante verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività.

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

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 (c.d. decreto Madia), che detta: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."

LIMITE TOTALE DEL SALARIO ACCESSORIO art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	153.084,14 €
LIMITE TOTALE DEL SALARIO ACCESSORIO DELL'ANNO 2021	152.203,36 €
TOTALE DELLA RIDUZIONE DA OPERARE NELL'ANNO 2021 (o risorse disponibili per integrazioni se ammontare positivo)	880,78 €

Risultano rispettati:

- i vincoli imposti dalle norme tese al contenimento della spesa del personale con particolare riferimento alla L. 296/2006 e successive modificazioni, nonché gli ulteriori vincoli previsti dal D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. 122/2010;
- le disposizioni in materia di contrattazione contenute nell'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, come sostituito dal d.lgs. 27/10/2009 n. 150;

- il limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75;
- le disposizioni normative vigenti in materia di corretta erogazione del trattamento economico accessori, erogazione che resta subordinata alla valutazione delle prestazioni rese in applicazione del sistema di valutazione adottato da questo ente.

1.6.3 - Sezione III - 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 con determinazione del responsabile del settore RGF rgd n. 583 del 07/10/2022 e n. 709 del 01.12.2022 risulta già impegnato ai relativi capitoli del Bilancio di previsione 2022-2024 annualità 2022, gestione competenza.

Terno d'Isola, 16/12/2022

La Responsabile del Settore

Gestione Risorse Finanziarie

f.to rag. Flavia Sala