

COMUNE DI
VALLO TORINESE

relazione illustrativa

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>1 GENNAIO 2022 – 31 DICEMBRE 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):
Dr.ssa CHISARI Concetta – Presidente
Rag. COLLURA Angela – Responsabile Servizio Finanziario
Rappresentanze Sindacali Unitarie:
OSSOLA Gianluca–CGIL FP
RSU- OLIVA Silvia</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente del Comune di Lanzo Torinese</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell’articolato del contratto</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>Non è previsto un intervento dell’Organo di controllo interno.</td></tr>
<tr><td>L’unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance 2022 previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 41 del 19/07/2022</td></tr>
<tr><td>E’ stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità con Delibera della GIUNTA n. 4 del 23.01.2018 e l’Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all’interno della sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” ai sensi del D.lgs 33/2013.</td></tr>
<tr><td>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 . La Relazione della Performance relativa all’anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni:</td></tr>
</table>

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 determina di costituzione del Fondo n. 163 del 11.11.2022 il Responsabile Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 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 **€ 5.930,51** destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2022 le trattanti e su espressa richiesta della parta sindacale CGIL ha deciso come di seguito indicato:

Il Fondo delle risorse decentrate del 2022 in seguito all'aumento, nel corso del 2020, di una unità di personale è stato incrementato, nel rispetto delle disposizioni dell'art.33 c.2 del DL. 34/2019, della somma di € **5095,04** destinando €. **2228,54** al fondo dipendenti ed €. **2866,50** al fondo Po (considerato che la nuova assunta è anche P.O.), tale aumento è stato valorizzato come da indicazione della circolare MEF/RGS del 25/01/2021 prot. 12454 di seguito riportata:

"Al fine di quantificare l'incremento unitario del limite, le norme in oggetto prevedono "l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, […], prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Pertanto la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:
1. fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso in sede di Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016 eccetera);
2. personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo ricompreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede ecc.).

Si è poi subordinato l'aumento alla verifica del rispetto delle spese di personale dell'anno 2008. Qualora dalla verifica risultasse che la somma prevista in aumento sfori il limite di spesa 2008 l'aumento concordato come appena ripartito andrà ridotto con la stessa proporzione della distribuzione.

La verifica , come evidenziato successivamente, ha accertato che l'aumento è consentito .

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE GIÀ PREVISTE		**IMPORTO**
Indennità di comparto	Art. 68 c.1 CCNL 21/05/2018	**2.217,27**
Progressioni economiche storiche	Art. 68 c.1 lett. B CCNL 21/05/2018	**3.713,24**
Specifiche disp. Legge progettazione	D.LGS 50/16 art. 113	**1.541,14**
Nuove progressioni orizzontali		**2.732,47**
TOTALE		**10.204,12**

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		**IMPORTO**
Performance organizzativa	Art. 68 c.2 lett. A CCNL 21/05/2018	1089,00

Performance individuale	Art. 68 c.2 lett. B CCNL 21/05/2018	1253,80
Premi collegati ai progetti	Art. 67 c.5 Lett. B CCNL 21/05/2018	911,00
Indennità condizioni di lavoro – rischio e disagio 3,35 euro al giorno) Indennità condizioni di lavoro – maneggio valori (3,00 euro al giorno)	Art. 70 bis c.2 lett. B CCNL 21/05/2018	1637,6
Indennità specifiche responsabilità	Art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018	0
TOTALE		**4.891,40**

0RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. 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.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68C.2 lett. A CCNL 22.5.2018) €. 1.089,00

Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018*)* € 1.253,80

Premi collegati ai progetti (Art. 67 c.5 lettera B CCNL 21/05/2018) €. 911,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. 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, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni storiche	3.713,24
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	2.217,27
Nuove progressioni orizzontali	2.732,47
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**8.662,98**
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)- Rischio- Disagio-Maneggio valori	1637,60
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	0
Premi collegati ai progetti – art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018	911,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	1089,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	1253,80
Incentivi tecnici art. 113 dl 50/2016	1.541,14
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	**6.432,55**
TOT UTILIZZO LETTERA k)	**0**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**15.095,53**

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;

il presente contratto regola solo l'attribuzione del fondo produttività 2022. Nel corso del 2019 è stato approvato il contratto decentrato disciplinante gli istituti normativi applicati anche nel presente contratto.

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;

Come si evince dal prospetto riassuntivo succitato, più del 60% delle risorse del fondo produttività disponibile alla contrattazione vengono destinati alla performance individuale ed organizzativa ed andranno distribuiti secondo i criteri adottati nel 2013.

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 n. 1 tra la categoria D e n. 1 tra la categoria C, perchè tra la categoria B ci sono dipendenti con mesi di servizio inferiori ai 24 mesi.

Il sistema per la valutazione delle performance come previsto dall'art 18 del contratto decentrato 2019/2021

Criteri d'accesso
1. almeno 24 mesi in servizio presso il Comune di Vallo Torinese,
2. almeno 24 mesi di servizio nella categoria di appartenenza,
3. non aver ricevuto sanzioni disciplinari negli ultimi tre anni pari o superiore alla censura,
4. presenza in servizio non meno di 14 mesi negli ultimi 24 mesi;

Criteri di valutazione
1. media delle valutazioni degli ultimi tre anni 60%
2. esperienza anni di servizio nella Pa 20%
3. anni nella categoria di appartenenza 10%
4. numero delle progressioni orizzontali e verticali negli ultimi 15 anni (chi ne ha ottenute di meno) 10%

I punteggi vengono attribuiti con criteri proporzionali.

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.

Con la Delibera n. 41 del 19/07/2022 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2022.

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.

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.

La Giunta Comunale con Delibera n. 66 del 11/11/2022 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANN0 2022. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse:

- ai sensi dell'art. 67 c.1 è stato autorizzato l'inserimento tra le risorse stabili, la quota fino ad un massimo dello 0,2% del monte salari dell'anno 2001 pari ad €. 232,52
- ai sensi dell'art. 67 c. 2 lett. A è stato inserito l'importo, su base annua, pari ad €. 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, pari ad €. 332,80;
- ai sensi art.33 c.2 Dl.34/2019 conv. in L.58/19 ha integrato il fondo di €. **5095,04**, soggetto a verificare di rispetto della spesa del personale anno 2008, perché nel 2022 è stato aumentata di una unità lavorativa rispetto al 31/12/2018 (assunzione di un dipendente D2 con posizione organizzativa) portava a n. 4 dipendenti a tempo pieno ed un dipendente a part- time al 50% rispetto all'anno 2018 che i dipendenti a tempo pieno erano 3 ed un dipendente a part-time 50%;;
- tra le risorse stabile la RIA dei cessati nel 2021 pari ad €. 396,24, ridotta di pari importo per il rispetto del limite 2016;
- ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 è *stata autorizzata l'iscrizione,* fra le risorse variabili, *della quota* fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, *nel rispetto del* limite dell'anno 2010 *finalizzato al* raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2022 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 41 del 29/07/2022 ,l'importo previsto è pari a € 994, delle risorse variabili, *che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'*effettivo conseguimento dei risultati attesi.
- ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. B del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per un importo pari a € 911,00;

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

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:
- Delibera n. 66 del 11.11.2022 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2022
- Determina n. 163 del 11/11/2022 del Responsabile Personale della costituzione del 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 allegato 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	**9.120,60**
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1080,50
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	10.201,10
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	230,42
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 -	332,80
art.33 c.2 Dl.34/2019 conv. in L.58/19 soggette a verifica limite spesa personale 2008	2.228,54
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam anno 2021	396,24
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	**3.188,00**
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	**13.389,10**

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziate:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018	994,52
decurtazione risorse variabili per rispetto limite 2016	0
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	911,00
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	**1905,52**
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	1.541,14
TOTALE RISORSE VARIABILI	**3.446,66**

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	**0**
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 rideterminato con incremento 0,2%	433,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	396,24
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	**829,24**

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**
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	911,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	**0,00**
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	**911,00**

TOTALE DECURTAZIONI	**1.740,24**

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 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 1º 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, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere 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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2011 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2022.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (n*elle 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 può 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) .

Tale riduzione è stata calcolata per l'anno 2022 come per l'anno 2021 avendola già aumentata di euro 25,00 per effetto della rideterminazione dell'ammontare del fondo dell'anno 2016 con l'incremento dello 0,2% del monte salario anno 2001 (previsto dall'art. 67 c.1). Si è, altresì, deciso di far gravare tale decurtazione solo sulla parte stabile del fondo.

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 e' abrogato."

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno 2022, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a 1.344,00. La decurtazione inizialmente pari ad €. 1319,00, spalmata sia sulla parte stabile che sulla parte variabile, che con l'adeguamento dello 0,2% degli stipendi 2001 di cui si è parlato in precedenza è aumentata ad €. 1.344,00.

Tra le parti stabile viene decurtata la somma di €. 396,24 per il rispetto del limite anno 2016.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2022 al netto delle decurtazioni è pari ad € 12.991,16

Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo anno 2016, adeguato all'aumento dello 0,2% del monte salari stipendi 2001; (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	**10.201,20**
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilita' (B)	**433,00**
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	**9.768,20**
TOTALE Risorse variabili (C)	**1905,52**
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	**911,00**
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	**994,52**
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	**10.762,72**

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 (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

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 determina di costituzione del Fondo n. 163 del 11/11/2022 ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate 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	3.713,24
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2217,27
Nuove progressioni orizzontali	2.732,47
Incentivi tecnici art. 113 d.vo50/2016	**1.541,14**
Totale utilizzo risorse stabili	**10.204,12**
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	**4.891,40**

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	**2022**
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 - -Rischio-Disagio-Maneggio valori)	**1637,60**
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	0
Premi collegati ai progetti – art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018	911,00

Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	**1089,00**
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	**1253,80**
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	**4.891,40**

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	10.204,12	**+**
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	4891,40	**=**
TOTALE UTILIZZO (A+B)	**15.095,52**	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0	

Sezione V Destinazioni 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 (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

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 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 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 a 8.662,98 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € **13.389,10**.

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 il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), 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.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali .

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)**			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	10.201,10			
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam 2021	396,24			
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	230,42			
e art. 67 c.2 lett. A CCNL 2018	332,80			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	**11.160,56**			
art.33 c.2 Dl.34/2019 conv. in L.58/19 soggette a verifica	2.228,54			

limite spesa personale 2008				
Totale risorse stabili anno 2022	**13.389,10**			
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	994,52			
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	911,00			
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Incentivi tecnici economie straordin.2019	1.541,14			
Totale risorse variabili	3.446,66			
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0			
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.344,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	396,24	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	1.740,24	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.389,10			
Risorse variabili	3.446,66			
Decurtazioni	1.740,24			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	15.095,52			

Tabella 2	
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	**Fondo 2022 (A)**
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
progressioni economiche STORICHE	3.713,24
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	2217,27
Nuove progressioni orizzontali	2.732,47
Incentivi tecnici art. 113 d.vo50/2016	**1.541,14**
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**10.204,12**
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 - -Rischio-Disagio-Maneggio valori)	**1637,60**
indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	0
Premi collegati alla **performance organizzativa –** art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	1089,00
Premi collegati ai progetti – art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018	911,00
Premi collegati alla **performance individuale** - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	**1253,80**
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**4.891,40**
(eventuali) Destinazioni da regolare	
Risorse ancora da contrattare	0
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	**0**
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	10.204,12
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.891,40

(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	**15.095,52**			

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio**: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2022;

b) 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 (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio**: La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2022 come segue:

. le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;

. la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ad apposito capitolo del bilancio 2022 gestione competenza.

. le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 sono già iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno anno 2008 era pari ad € 190.062,02 al netto delle componenti escluse

Si attesta che la spesa presunta del personale per l'anno 2022 è pari ad € 185.737,10 sempre al netto delle componenti escluse

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 precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2022, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016 pari a € **10.762,72 al netto degli aumenti previsti dal contratto nazionale non soggetti al limite e dall'**art.33 c.2 Dl.34/2019 conv. in L.58/19

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2022 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ed all'art..33 c. 2 del dl 34/2019 ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione

precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.
Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente nella presente condizione: Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.
Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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 dell'esercizio 2022. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 22.03.2022 esecutiva.

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 n. 163 del 11.11.2022 è impegnato agli appositi capitoli del bilancio 2022.
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 2000, nell'importo di € 1.221,00

Per effetto dell'art.33 c.2 del D.L. 34/2019 è stata accantonata la somma di €. **2866,50** per finanziare il pagamento delle Po e l'indennità di risultato delle posizioni organizzative dell'Ente da distribuire a consuntivo previa verifica del rispetto delle spese di personale anno 2008.

Vallo Torinese 29/11/2022

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica _

F.TO IL SEGRETARIO COMUNALE DR.SSA CHISARI CONCETTA

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Servizio Finanziario F.to RAG. COLLURA ANGELA