



## **LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA**

### **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2022**

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

**I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

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

Data di sottoscrizione		08/09/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022.
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>PRESIDENTE D.T. dott. Vincenzo Scarcella Segretario Generale</p> <p>Componente Capo del I settore " Affari Generali dott. Gaetano Di Natale</p> <p>Componente-Capo del II settore " Risorse Umane" dott.ssa Salvina Lupo</p> <p>Componente- Capo del III settore " Economico Finanziario" dott. Cappuccio Antonio</p> <p>Componente – Capo del V settore " Pubblica Istruzione e patrimonio Servizi Sociali Cultura e sport" dott.ssa Claudia Calore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</p> <p>RSU ,CGIL, CISL, UIL, CSA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie : RSU, CGIL, UIL, CSA.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022</p> <p>b) E' stata trattata la parte economica del CCDI per l'anno 2022</p>
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>in data</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Commissario Straordinario in funzione di G.P. n. 140 del 27/07/2022</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p>

	accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? E' in corso di validazione da parte dell'O.I.V.
Eventuali osservazioni		

## Relazione illustrativa

- a) **Illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia.**

In data 21/05/2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali relativo al periodo 2016 – 2018 e, al fine di dare attuazione alle disposizioni del predetto Contratto, si rende necessario adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1 del medesimo CCNL, "ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21/05/2018. Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce quello sottoscritto, in via definitiva in data 05/02/2016 e valevole per gli anni 2013 2014.

Premesso quanto sopra, si elencano le materie oggetto di regolamentazione indicando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata.

### Articolo 1 – Campo di applicazione e durata

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto, precisando che si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato ed ha durata triennale, così come previsto dall'art. 8, co. 7 del CCNL del 21/05/2018. Esso sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla sua esecutività per cui le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati, non riportate, nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate.

### Articolo 2 - Obiettivi del Contratto integrativo decentrato

L'articolo indica, quali obiettivi del presente accordo, la valorizzazione delle risorse umane, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini, nonché il raggiungimento di elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

### Articoli 3, 4, 5,6,7, 8, 9 e 10 – Relazioni sindacali

Gli articoli 3,4,5,6,7,8, 9 e 10 rinviano alla vigente contrattazione collettiva nazionale per quanto riguarda le relazioni sindacali e le relative prerogative e regolamentano inoltre il diritto di assemblea, il diritto di affissione ed il trasferimento dei dirigenti sindacali tra unità produttive.

## **Articolo 11 – Costituzione fondo risorse decentrate**

L'articolo prevede che le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività siano determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 2016-18 e con la distinzione della parte relativa alle risorse stabili da quella delle risorse variabili.

## **Articolo 12 – Destinazione fondo Risorse decentrate**

L'articolo regola la destinazione delle risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68 del CCNL 2016 -2018, indicando i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-18;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquennis del CCNL 2016-18 ;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-18, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-18;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Si stabilisce inoltre che alla performance individuale viene destinato almeno il 30% di tali risorse.

## **Articolo 13 – Progressioni orizzontali - Definizione delle procedure di selezione e dei criteri**

Vengono stabiliti i criteri di attribuzione delle progressioni economiche ad una quota del 50% dei dipendenti aventi diritto, in servizio al 1° gennaio dell'anno di selezione, secondo una precisa modalità selettiva basata sia sulle risultanze della valutazione della performance degli ultimi tre anni ( 2016, 2017,2018) che su requisiti specifici quali l'esperienza acquisita e l'arricchimento professionale di ciascun dipendente ammesso a partecipare. A seguito della formulazione delle graduatorie, effettuata dall'Ufficio Personale per ogni categoria e posizione economica, verranno effettuati i passaggi in sequenza sulla base delle risorse disponibili.

## **Articolo 14 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

L'articolo stabilisce che il fondo disponibile di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2016-2018, è destinato (come da art. 9) ad essere utilizzato anche per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati con il sistema di valutazione dell'Ente.

Il sistema premiante della performance si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle performance individuali, al quale accedono tutti i dipendenti, a cui è destinata una quota pari al 70% del fondo ripartita fra i diversi Settori dell'Ente, sulla scorta del personale ad essi assegnato;
- b) un premio di performance organizzativa collegato ad obiettivi strategici e/o trasversali individuati nel Piano delle Performance, al quale accedono tutti i dipendenti, a cui è destinata una quota pari al 30% del fondo ed è collegata al risultato complessivo conseguito, così come valutato dal Nucleo Indipendente di Valutazione dell'Ente

#### **Articolo 15 – Premio di performance individuale**

L'articolo definisce i piani di performance individuale che sono finanziati con una quota pari al 70% del fondo annualmente destinato all'erogazione dei premi legati alla valutazione della performance e stabilisce che il premio di performance dovrà essere liquidato a ciascun dipendente a seguito di valutazione effettuata dal Capo settore secondo i parametri individuati dal sistema di misurazione e valutazione delle performance del vigente R.O.U.S.. I Capi settore valutano la performance del personale sulla base di criteri di valorizzazione del merito, in relazione agli ambiti:

- di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- dei comportamenti organizzativi dimostrati

Il sistema prevede che la liquidazione del premio individuale di performance avvenga a conclusione del ciclo annuale di valutazione sulla base della valutazione finale, effettuata dal Capo settore, come da vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il premio è destinato al personale che su base annua ottiene, secondo il sistema di valutazione, un punteggio non inferiore a 60/100.

#### **Articolo 16 - Maggiorazione del premio di performance individuale**

Si stabilisce che al 5 % del personale che consegue le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale nella misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tale titolo al personale valutato positivamente all'interno.

Detta percentuale è calcolata per Settore di appartenenza, con attribuzione ad almeno 1 unità.

Qualora il numero dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto superi la quota massima del 5 per cento dei dipendenti di cui al comma 2, la maggiorazione sarà attribuita al personale che, a parità di punteggio, risulti più anziano per servizio e, in caso di ulteriore parità, più anziano per età.

#### **Articolo 17 -Premio di performance organizzativa**

L'articolo stabilisce che il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 30% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione dell'OIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente e dalle Strutture Organizzative. Indica, inoltre i criteri in base ai quali si procede alla corresponsione del premio nonché i sistemi di calcolo della cifra individuale massima erogabile ai singoli dipendenti, specificando che per il personale a tempo parziale la corresponsione del premio della performance organizzativa dovrà essere proporzionale al tempo di lavoro prestato.

## Articolo 18 – Indennità di condizioni di lavoro . Art. 70 bis CCNL 2016 – 2018

L'articolo disciplina l'indennità di condizioni di lavoro che remunera le :

- **ATTIVITA' DISAGIATE** cioè quelle attività che per la loro natura e forma organizzativa risultano gravose e comportano difficoltà o disagio, individuando le seguenti situazioni professionali e lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche:
  - Attività oltre l'orario programmato anche senza congruo preavviso o con orario spezzato;
  - Attività in particolari condizioni ambientali o climatiche particolarmente avverse;
  - Attività svolta con l'utilizzo continuativo di strumenti, attrezzature ed apparecchiature disagiati.

Per il personale che svolge le attività sopraindicate è prevista un'indennità di disagio giornaliera pari ad € 1,20 lorde.

- **ATTIVITA' RISCHIOSE** cioè quelle attività che espongono il lavoratore a pericolo o danno per la salute, riconoscendo l'indennità al personale che svolge attività riconducibili a quelle dei profili professionali di:
  - **collaboratore professionale conducente o esecutore tecnico con mansioni di autista, collaboratore professionale ambientale, CED e personale addetto alla vigilanza RNO;**
  - **Personale tecnico di categoria D, C e B che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono lavori prodotti tossici o nocivi per il periodo impiegato;**

A tale personale è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 1.20 lordi.

- **MANEGGIO VALORI**

L'indennità di maneggio valori è attribuita al personale che in via continuativa svolge servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.

Tale indennità è attribuita al personale che svolga tali attività presso l'Ufficio Economato. Compete, per le sole giornate di effettivo servizio, un'indennità giornaliera nelle seguenti misure:

- €1,00 giornalieri per valori medi mensili fino €. 6.000,00;
- €1.50 giornalieri per valori medi mensili superiori ad €. 6.000,00.

In sede di determinazione dell'accordo annuale che destina il fondo ai singoli istituti le parti definiscono la consistenza dell'ammontare delle risorse necessarie al finanziamento delle indennità di cui ai precedenti punti A), B), C) agli aventi diritto in relazione ai contingenti numerici definiti ad inizio anno dalla Conferenza di Servizio dei Capi settore.

## Articolo 19 – Indennità di turno

L'articolo prevede, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 21/05/2018, l'istituzione di turni giornalieri di lavoro per il personale che presta la propria attività lavorativa nei seguenti servizi:

**Polizia Provinciale, Protezione civile, CED, Addetti alla vigilanza nelle Riserve Naturali, Collaboratori professionali ambientali, Operatori antincendio, Infopoint di Siracusa, nei periodi di maggior afflusso turistico (dal 15 marzo al 30 settembre) e Addetti al servizio di portierato.**

## Articolo 20 – Reperibilità

L'articolo definisce l'indennità di reperibilità che è disciplinata dall'art. 24 del C.C.N.L. 2016-2018 e dal "Piano di Attivazione interno" per le emergenze di protezione civile, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario nella funzione di G.P. n° 263 del 14/12/2018. Le unità di personale previste dal suddetto Piano sono 7, per un massimo di n. 6 periodi mensili e complessivamente per n. 35 unità al mese. L'indennità di reperibilità è prevista per il personale assegnato alla vigilanza RNO Ciane e Saline, con finanziamento a carico della Regione Siciliana.

#### **Articolo 21 – Indennità per specifiche responsabilità**

Questo articolo prevede, ai sensi dell'art.70 quinquies del CCNL del 21/05/2018, che l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da parte del personale di categoria B,C,D, non incaricato di Posizione organizzativa, venga compensato con una particolare indennità di importo non superiore ad € 3.000,00.

L'indennità può essere attribuita alla seguente fattispecie:

Responsabilità rilevante attribuita al personale di cat. D, C e B, individuato con atto formale del Capo settore quale responsabile del servizio all'interno del settore di appartenenza, come stabilito dal vigente R.O.U.S.

Vengono, altresì, individuate 3 diverse fasce economiche sulla base della categoria a cui appartengono i Responsabili di servizio:

Ai Responsabili di servizio di cat. D viene assegnata un'indennità annua fino ad un massimo di € 3.000,00;

Ai Responsabili di servizio di cat. C viene assegnata un'indennità annua fino ad un massimo di € 2.500,00;

Ai Responsabili di servizio di cat. B viene assegnata un'indennità annua fino ad un massimo di € 2.000,00.

Viene riconosciuta al personale di categoria B, C e D formalmente assegnato al Gabinetto di Presidenza, all'Ufficio del Segretario Generale ed all'Ufficio Controlli, un'indennità annua per lo svolgimento di compiti di supporto ad attività amministrative, contrattuali, informatiche, tecniche e contabili, di controllo, di segreteria, così articolata per le seguenti strutture:

- Indennità annua fino ad un massimo di € 3.000,00 per il personale di cat. D, che svolga funzioni di coordinamento dell'Ufficio di Gabinetto nonché funzioni vicarie del Capo di Gabinetto;
- Indennità annua fino ad un massimo di € 2.500,00 per il personale di cat. C che abbia specifiche responsabilità di procedimenti amministrativi e/o contabili richiedenti particolare impegno professionale;
- Indennità annua di € 800,00 per il personale di cat. B di supporto alle attività amministrative, afferenti alla Segreteria Generale ed agli Uffici di Controllo.

Viene riconosciuta un'indennità annua di € 350,00 al personale delle categorie B, C e D cui siano attribuite con atto formale:

- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

#### **Articolo 22 - Indennità di servizio esterno Polizia Provinciale ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018**

L'articolo attribuisce al personale appartenente al corpo di Polizia Provinciale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in €1,50 giornalieri, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, per compensare interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

## **Articolo 23 - Indennità di funzione personale Polizia Provinciale ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018**

L'articolo riconosce al personale della Polizia Provinciale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ma che abbia la responsabilità connessa alla titolarità di un servizio, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Il valore della predetta indennità è determinata in € 3.000,00 per il personale di cat. D ed in € 2.500,00 per il personale di cat. C, da corrispondersi in 12 mensilità.

## **Articolo 24-Formazione e aggiornamento**

L'articolo prevede la promozione della formazione del personale che assume un ruolo strategico quale politica di valorizzazione e crescita professionale dei dipendenti e del processo di rafforzamento amministrativo dell'ente.

Stabilisce altresì interventi mirati a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli. Le attività formative sono individuate esclusivamente nel piano della formazione annuale, che sarà redatto tenendo anche conto della situazione finanziaria dell'Ente.

L'ente predispose annualmente il piano della formazione per il personale individuando le risorse finanziarie, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

## **Articolo 25 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'articolo stabilisce che l'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs.81/2008 e s.m.i. oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

## **Articolo 26 – Banca delle ore**

Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro, la presente norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art. 38-bis del Ccnl integrativo del 14/9/00 per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, successivo a quello dell'1.4.1999.

## **Articolo 27 – Interpretazione autentica**

L'articolo stabilisce le procedure da seguire in caso di controversie sull'interpretazione delle norme del C.C.D.I. .

Le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o P.E.C. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.



**Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con DETERMINAZIONE DEL CAPO DEL II SETTORE def. rep. n.1319 del 14/06/2022 , ai sensi del CCNL 21/05/2018 e del CCDI 2019 - 2021, per un totale di Euro **1.817.395,54** in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	<b>€ 1.597.395,54</b>
Risorse variabili non soggette al limite	<b>€ 220.000,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.817.395,54</b>

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a **€ 1.597.395,54** e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 , il Fondo Risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili, indicate all'art. 31, comma 2 del CCNL del 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004.

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018): Unico importo consolidato anno 2003 art. 31, c. 2, c.3, c.7 CCNL 2002 – 2005 € 1.182.138,00	<b>€ 1.528.836,48</b>
Incrementi CCNL 2004-2005 art. 4 commi 1 e 2 parte fissa € 75.727,00	
Incremento per riorganizzazione con aumento di dotazione organica art. 15,co.5 del CCNL 1998-2001 parte fissa € 441.622,38 Totale € 1.699.487,38	
Meno (-) Riduzione ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010 ( decurtazione anni 2011-2014 € 42.801,23 e decurtazione anno 2022 € 127.849,67 su € 441.622,38 totale € 170.650,90)	

Tale importo viene incrementato di una somma pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del vigente CCNL riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali ( cosiddetti differenziali progressioni economiche) pari ad **€ 20.706,32**, nonché della somma di **€ 45.011,20** quale incremento del salario accessorio , ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett.a) del vigente contratto ( importo su base annua pari ad € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019) Questi importi non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti, così come stabilito nella Dichiarazione Congiunta n. 5 del CCNL del 21/05/2018.

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL del 21/05/2018, come qui di seguito riportati:

Descrizione	Importo
Incremento art. 67, co. 2 lett. a) € 83,20 annui per dipendente in servizio al 31/12/2015 dal 2019	€ 45.011,20
Incremento art. 67, co. 2 lett. b) differenziali incremento progressioni economiche	€ 20.718,52
Incremento art. 67, co. 2, lett.c) RIA personale cessato ed assegni ad personam n. 6 dipendenti	€ 2.841,54
Incremento art. 67 co. 2, lett. d) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 co. 3 D.Lgs. n. 165/2001	€ 0,00
Incremento art. 67, co. 2 lett. e) oneri per personale trasferito	€ 0,00
Incremento art. 67, co. 2 lett. f) economie per riduzione stabile di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	€ 0,00
Incremento art. 67 co. 2 lett. g) riduzione stabili delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario	€ 0,00
Incremento art. 67, co. 2, lett.h) delle risorse stanziare dagli Enti ai sensi del co. 5, lett. a)	€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 1.597.395,54</b>

### **Sezione II - Risorse variabili**

Ai sensi dell'art. 67, co. 6, del CCNL del 21/05/2018, il fondo Risorse Decentrate dell'anno 2022 non contiene le risorse variabili di cui al co. 3 del citato art. 67, in quanto, con deliberazione del Commissario Straordinario nella funzione di Consiglio Provinciale n. 15 dell'11/05/2018, è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente.

Fanno eccezione i soli compensi previsti da disposizioni specifiche di legge che obbligano gli Enti a corrispondere compensi ai dipendenti per cui, nella parte variabile si inseriscono solo le somme relative agli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs.vo n. 50/2016, giusto Regolamento di ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche, approvato in data 26/02/2018, che ammontano ad € 220.000,00.

Le Risorse variabili che alimentano il Fondo delle Risorse Decentrate anno 2022, senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, per quanto sopra esposto, sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi ( Funzioni Tecniche) (art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ 220.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 220.000,00</b>

### **Sezione III - Decurtazioni del Fondo**

A carico del fondo per l'anno 2022 è prevista la decurtazione della somma di € 363.033,20 per rispetto del limite del fondo anno 2016, così come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 e giusta Deliberazione n. 24/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti.

Norma di riferimento	Norma	Somma
Art. 15 CCNL 21/05/2018	Ind. posizione P.O.	€ 192.000,00
Art. 15 CCNL 21/05/2018	Ind. risultato P.O.	€ 48.000,00
Art. 41 co. 4 CCNL 16/05/2001 Segr. Com. e Prov.li	Maggiorazione indennità di posizione dei Segretari	€ 18.075,98
TOTALE	Voci fuori dal fondo 2019	€ 258.075,98
Art. 67 co. 2 lett.c) CCNL 21/05/2018	RIA personale cessato anno precedente rientrante nel limite del fondo	€ 2.841,54
Ulteriore decurtazione per il rispetto del limite del fondo anno 2016	Art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017	€ 102.115,68
TOTALE riduzione		€ 363.033,20

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

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 1.234.362,34 ( € 1.597.395,34 - € 363.033,20)
Risorse variabili non soggette al limite (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 220.000,00
TOTALE	€ 1.454.362,34

#### 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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 161.149,22
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 297.416,39
Incentivo per funzioni tecniche	€ 220.000,00
TOTALE	€ 678.565,61

##### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse: € 775.796,73

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno 2022 (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 0
Compensi performance organizzativa di ente (art. 68, co. 2, lett. a) CCNL 21/05/2018)	€ 168.295,76
Compensi performance individuale (art. 68, co. 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	€ 392.690,10
Compenso per la maggiorazione della performance individuale art. 69 CCNL 21/05/	€ 9.210,87

2018	
Compensi per specifiche responsabilità art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018	€ 88.000,00
Indennità di turno e reperibilità art. 68 , co. 2 lett.b) compensi art. 24, co. 1 CCNL 14/09/2000 ( € 64.450,00+€ 31.500,00)	€ 95.950,00
Indennità di condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 21/05/2018	€ 7.000,00
Indennità specifiche responsabilità personale protezione civile ex art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018	€ 350,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 ( personale polizia locale)	€ 14.300,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 775.796,73</b>

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 678.565,61
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (tot. della sezione II)	€ 775.796,73
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE AL NETTO DELLA SOMMA DI € 20.706,32, (differenziali progressioni economiche) ED € 45.011,20 (incremento art. 67, co. 2 lett. a) € 83,20 annui per dipendente in servizio al 31/12/2015 dal 2019) (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)</b>	<b>€ 1.454.362,34</b>

**Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro € **1.234.362,24** (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € **1.454.362,34**

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla performance organizzativa ed individuale non sono stati erogati e che lo saranno in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

**capitolo 58**

**capitolo 58 -2**

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.*

Il limite di spesa del fondo risulta rispettato così come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 e giusta Deliberazione n. 24/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti.

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

Il fondo trova copertura:

- nel capitolo n. 58 gestione competenza per € 1.234.362,24 al netto della somma di € 220.000,00 (Incentivo funzioni tecniche)

- nel capitolo 58 -2 gestione competenza € 220.000,00 (incentivi funzioni tecniche)

Per un totale complessivo pari ad € 1.454.362,34

- nei capitoli nn.67/9 e 63 gestione competenza per gli oneri riflessi sull'importo di € 1.234.362,24: oneri previdenziali ex CPDEL € 293.778,21 e IRAP € 104.920,79

- nei capitoli nn.58/3 e 63/58 gestione competenza per gli oneri riflessi sull'importo di € 220.000,00: oneri previdenziali ex CPDEL € 52.360,00 e IRAP € 18.700,00

- nei capitoli di bilancio della retribuzione del personale per la quota di indennità di comparto a carico dello stesso.

IL CAPO DEL III SETTORE

Economico finanziario

Dott. Antonio Cappuccia



IL CAPO DEL II SETTORE

Risorse Umane

dott.ssa Salina Lupo