



COMUNE DI CASALETTO SPARTANO

Prov. di SALERNO

C.A.P. 84030 - Pec protocollo@pec.comune.casalettospartano.sa.it - e.mail.
protocollo@comune.casalettospartano.sa.it
Tel. 0973374285 -

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2021

L'anno duemilaventuno, addì OTTO del mese di SETTEMBRE le parti negoziali:

- D.ssa Germana D'ALASCIO - Segretario Generale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

Rappresentante Sindacale Unitario

non presente;

- Dott. MIRO RICATRU DA CISL - FP
- Dott. ANTONIO PUGLIESE U.I.L. - F.P.L.
- Dott. LINA VELTRE FP - CGIL

Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL

Premesso che:

- In data 4 agosto 2021 è stata sottoscritta la Preintesa di ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzazione e ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo - annualità 2021;
- Il Revisore dei Conti, con Parere del 05.08.2021 -verbale n. 17- ha espresso parere favorevole sulla determina del responsabile del servizio finanziario di costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo per l'anno 2021 e sulla preintesa;
- La Giunta Comunale, con Deliberazione n. 77 del 12.08.2021 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'Accordo;

Le parti negoziali sottoscrivono come di seguito l'Accordo Decentrato Integrativo DEFINITIVO per l'utilizzazione del Fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021, ai sensi del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Fanno parte del presente Verbale:

- Accordo per la disciplina, utilizzo e ripartizione Fondo 2021;
- Parere del Revisore dei Conti;
- Copia delibera di G.C. n. 77 del 12.08.2021;

Letto, approvato e sottoscritto

LE PARTI

Comune di Casaleto Spartano

Ufficio di Segreteria

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO E RIPARTIZIONE
DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
- ANNO 2021 -

Allegato 1) al verbale utilizzo fondo 2021

Luigi P. Carrà
CISCEP dell
VILFPL *Luigi*

Art. 1
Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 206R.G. del 16.06.2021 per la sua parte stabile, nonché per la parte variabile e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Il fondo è costituito, come dalla tabella "A" allegata alla Determina, in € 21.643,36, oltre € 5.000,00 (parte variabile art 68, c.2, lett. g) del C.C.N.L. 21.05-2018).

3. Il Fondo è ripartito prioritariamente tra le seguenti voci contrattuali:

a) Indennità di Comparto:	€ 2.473,56
b) Progressioni Economiche Orizzontali storicizzate:	€ 12.932,65
TOTALE	€ 15.406,21.

4. Si dà atto che la somma destinata contrattualmente a compensare il lavoro straordinario è di **€ 0,00.**

5. Nel bilancio 2021 è stata stanziata la somma di € 1.000,00 per la formazione, ai sensi dell'art. 43 del C.D.I.

Art. 2
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art. 70-bis del C.C.N.L. del 21.05.2018, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in esecuzione:

- a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
- b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valori;
- c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.

si stabilisce di corrispondere al personale avente titolo una **"indennità condizioni di lavoro"** prevista e disciplinata dall'art. 54 del C.D.I. stipulato in data 19.12.2019, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a)disagiate

b)esposte a rischi

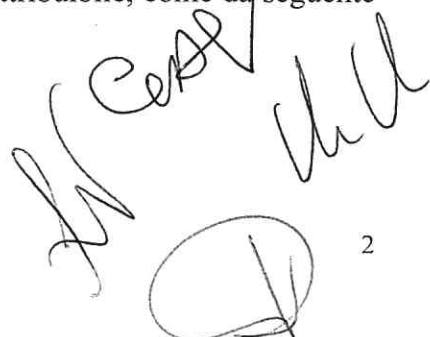
c) impicanti il maneggio di valori

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, e la misura è definita sulla base dei seguenti criteri previsti e disciplinati dall'art. 54 del C.D.I./2019 e secondo la **pesatura ivi riportata:**

- a) valutazione dell'effettiva incidenza nelle attività complessivamente svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali, finanziarie per la responsabilità di attività di maneggio valori.

Per ciascuna delle tre tipologie di condizioni di lavoro, vanno definiti i pesi relativi a ciascun dipendente avente diritto e si determina la misura dell'indennità attribuibile, come da seguente tabella:

Peso	Indennità attribuibile giornaliera
1-3	€ 1,00
4-5	€ 1,50
6	€ 2,00



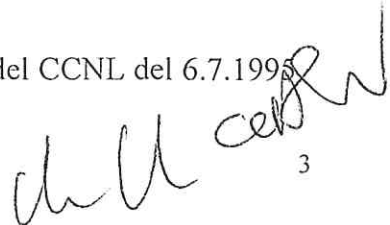
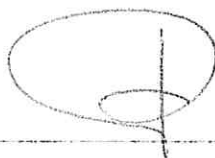
Per la corresponsione dell'indennità di rischio, per cui è adibito n. 1 operaio per l'intero anno, con rischio basso, è preventivata la somma complessiva di € 283,00;

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate –parte stabile- di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
4. La presente disciplina trova applicazione per l'intero anno.
5. L'importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. La liquidazione delle prestazioni è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 8 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 3

Indennità di servizio esterno per il personale di P.L.

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, secondo quanto previsto dall'articolo di riferimento.
2. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui al comma che precede è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate disponibili, come depurate dalle indennità di comparto e dalle altre somme destinate stabilmente a compensare le progressioni già attuate ed altri istituti cristallizzati nell'ambito del fondo stesso.
3. L'indennità di cui al comma 1 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente **per almeno il 70%** dell'orario lavorativo giornaliero.
5. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata, per il corrente anno in € 5,00 (cinque) per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, per come precisato nei precedenti commi ed è a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del C.C.N.L. del 21.05.2018. Tale somma è quantificata in complessivi € 500,00, per il 2021, mentre per l'anno successivo se ne differisce la quantificazione alla prossima contrattazione integrativa.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. La corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è subordinata a conforme attestazione del Responsabile del Settore in cui è incardinato il dipendente.
8. L'indennità:
 - a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5 del C.C.N.L. 21.05.2018 – turnazioni-;
 - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);

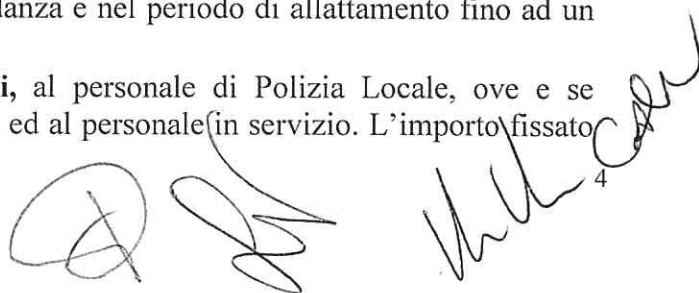


- c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui al successivo art. 56;
- d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del C.C.N.L. del 21.05.2018 (Indennità condizioni di lavoro);
9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 D.L. n. 112/2008. In caso di assenza per motivi di cui al presente comma e di astensione per maternità, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. La presente disciplina trova applicazione, quindi, dall'anno di attuazione del presente accordo.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 8 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 4

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno. – orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. Per la disciplina delle turnazioni si fa riferimento alle disposizioni vigenti (art. 22 CCNL del 14.9.2000) e, nello specifico, all'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2018 ed all'art. 32 del C.D.I. del 19.12.2019.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Al personale turnista è corrisposta una **indennità** che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) C.C.N.L. del 09.05.2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) C.C.N.L. del 09.05.2006;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) C.C.N.L. del 09.05.2006;
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. L'indennità per orario notturno e festivo notturno viene corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del C.C.N.L. può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
6. Viene applicata la disciplina delle **turnazioni**, al personale di Polizia Locale, ove e se applicabile, in relazione alla dotazione organica ed al personale in servizio. L'importo fissato



per tale istituto è pari ad € 0,00.

Art. 5

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 e regolamentata dall'art. 33 del C.D.I., è:

a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate nell'ambito delle seguenti Aree, riferite a servizi essenziali non programmabili e non differibili:

Area d'attività	n. Addetti	
Polizia Locale	0	-----
Stato Civile /Servizi Cimiteriali	0 1	-----
TOTALE	0	-----

b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 (sei) volte in un mese;

d) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

e) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario;

f) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;

2. Le parti hanno concordato che, qualora un dipendente interessato alla reperibilità presti disponibilità ad elevare a n. 9 le reperibilità nel corso del mese, la misura dell'indennità per quel determinato mese viene quantificata in €. 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. C) del comma precedente. L'indennità viene raddoppiata nell'ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. b) -reperibilità in giorno festivo-.

3. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

4. L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, sono assegnate ai servizi individuati dall'Ente con atto formale e sono fissate in € 0,00

Art. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo è prevista dall'art. 70 quinquies del C.C.N.L. e disciplinata dall'art. 55 del C.D.I. dell'Ente

2. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta tale indennità. Essa è determinata nell'Ente in massimo € 2.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Un'indennità di € 300,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed

Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

4. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1- al netto degli oneri riflessi ed IRAP- sono assegnate come segue:

Area	Numero dipendenti	Indennità annua
-----	-----	-----
Totale		€ 0,00

5. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 2- al netto degli oneri riflessi ed IRAP- sono assegnate come segue:

Area	Numero dipendenti	Indennità annua
Amministrativa	n. 1 Cat. C	300,00
Totale		€ 300,00

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione, secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

Art. 7

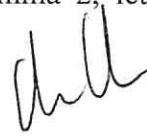
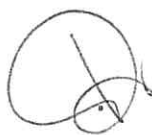
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo richiama integralmente quanto disciplinato dall'art. 25 del C.D.I. dell'Ente.
2. **le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui interviene la sottoscrizione definitiva della contrattazione, purchè la stessa sia tenuta entro l'anno di riferimento. In mancanza, sarà applicabile dall'anno successivo.**
3. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. 25 del C.C.D.I. sono destinate con riferimento **all'anno corrente** le seguenti risorse: € **4.700,00**, come da D.G.C. n. 65/2021.

Art. 8

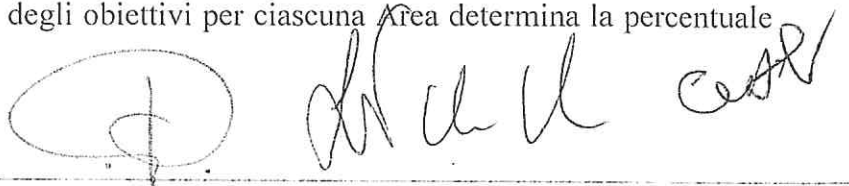
Risorse destinate a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi (performance organizzativa e individuale) - differenziazione del premio individuale- Criteri generali-

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 e dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL



dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Più nello specifico, sono fissati i criteri per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale/organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D. Lgs.vo n. 150/2009 nel suo testo integrato e modificato, da ultimo, con il D. Lgs. n. 74/2017) e contrattuale, nonché dai vincoli di finanza pubblica.

2. Il presente articolo, quindi definisce, nello specifico, i criteri generali di assegnazione e ripartizione delle relative risorse. Dal 2020, si è ritenuto di meglio definire i criteri già adottati, per coordinare più efficacemente i criteri e le modalità previsti dal vigente Sistema di valutazione permanente del personale, con quelli recati dalla Contrattazione Decentrata integrativa 2018/2020, approvata con Verbale di contrattazione **19.12.2019**.
3. Le risorse, come quantificate e determinate dalla somma che residua dall'applicazione degli istituti previsti dai precedenti articoli e definite in sede di contrattazione decentrata, sono ripartite secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione permanente del personale in vigore presso il Comune di Casaletto Spartano, approvato con D.G.C. n. 20 del 18.02.2020, che afferisce alla **performance individuale ed organizzativa**.
4. Si precisa che, in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, modificato ed integrato dal D. Lgs.vo n. 74/2017, che costituisce norma di principio per gli enti locali, gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
5. I dipendenti, pertanto, vengono messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; gli obiettivi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso delle attività assegnate a ciascun dipendente di ogni Settore.
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al comma precedente sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
7. Le risorse per compensare la **performance organizzativa e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite e liquidate tra il relativo personale- con esclusione di quello incaricato di P.O.- in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e delle prestazioni individuali.
8. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione, in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 68, comma 1, lettere a) e b).
9. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG-PDO Piano Performance), è effettuata dal Nucleo in contraddittorio con i Responsabili di posizione organizzativa.
10. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi per ciascuna Area determina la percentuale



di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla **performance organizzativa**, che si stabilisce **nel 50%** delle risorse complessive di cui al comma 1, destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti non P.O. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di spesa.

11. Performance Individuale (pari al **restante 50% dell'intero fondo** destinato alla performance): PROCEDIMENTO di ripartizione del fondo collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, depurato del 30% da destinare alla differenziazione dei premi:

Per meglio assicurare la premialità del procedimento, l'importo così determinato viene dimezzato e destinato secondo un duplice procedimento:

- a) La prima metà della quota destinata alla produttività individuale viene assegnata sulla base del punteggio di performance di ciascun dipendente, conseguito secondo la scheda individuale compilata dal Responsabile d'Area (S.M.V.P.). Si proporziona in termini percentuali il punteggio ottenuto dal singolo dipendente rispetto alla somma dei punteggi complessivamente ottenuti e si ripartisce la quota di produttività tenendo conto di tali valori.
- b) Per la seconda metà, l'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la rimanente somma destinata alla produttività individuale per la somma dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per la categoria. Tale quoziente si moltiplica per il coefficiente di calcolo del singolo dipendente.

Il coefficiente individuale viene determinato in rapporto alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

12. Per l'applicazione della **differenziazione del premio individuale**, viene effettuata una graduatoria dei punteggi conseguiti nella valutazione individuale di ciascun dipendente – escluse le P.O.-, unica per l'Ente, secondo l'ordine decrescente di valutazione emergente dalle schede e viene assegnato il 30% del fondo della produttività individuale accantonato ai sensi dell'art. 69 del C.C.N.L. del 21.05.2018, proporzionalmente alla valutazione individuale conseguita, al 10% dei migliori punteggi della graduatoria.

13. Entro il mese di **maggio** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale.

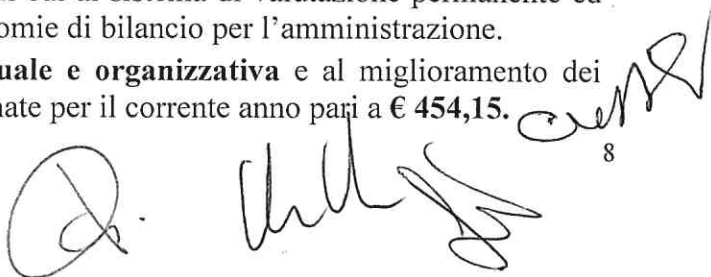
14. PRECISAZIONI:

La valutazione della performance individuale viene effettuata dal Responsabile di Area o, in mancanza, dal Segretario Generale, attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, approvata nell'ambito del sistema di valutazione permanente applicato nell'Ente, che viene consegnata al dipendente per la sottoscrizione, il quale potrà chiedere, dapprima un riesame motivato da parte del Responsabile valutante, e, in caso di conferma della valutazione, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso, un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale –ovvero innanzi al Presidente del Nucleo di Valutazione in posizione di terzietà– che decide in via definitiva;

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 e art. 35 del C.C.N.L. del 21.05.2018 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).

Le risorse derivanti da eventuali decurtazioni di cui al sistema di valutazione permanente ed in applicazione dello stesso, costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione.

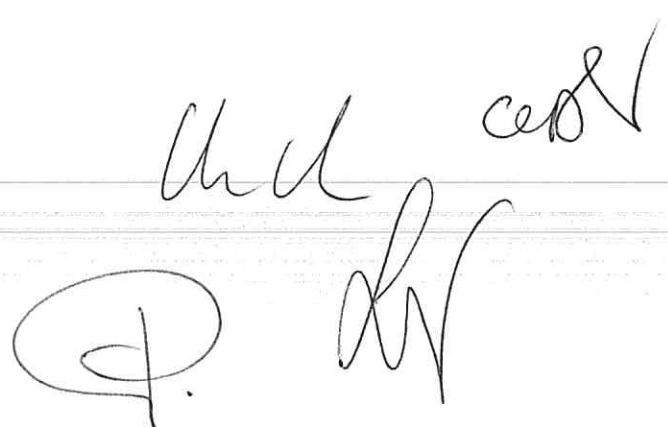
15. Le risorse destinate alla performance **individuale e organizzativa** e al miglioramento dei servizi, ivi inclusi i progetti obiettivo, sono stimate per il corrente anno pari a € **454,15**.



Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.
3. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
4. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla attività connesse alla realizzazione di opere pubbliche (lavori servizi forniture), agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 in modo presuntivo e forfetario. Le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, nei limiti e con le modalità di legge.
5. Relativamente alle somme previste per l'attribuzione di incentivi tecnici ex art. 113 del Codice dei contratti pubblici, se ne prevede la somma di € 5.000,00, quale fondo variabile della presente contrattazione.
6. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la particolare disciplina.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there are initials 'CD' and a signature 'CDV'. Below these, there is a large, stylized signature that appears to be 'Q.' and another signature to its right.

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO

Provincia di Salerno

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

VERBALE N. 17 DEL 05/08/2021

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE IN MERITO ALLA DETERMINA DI "COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2021" e "ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2021".

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

L'anno 2021, il giorno 05 del mese di agosto, il sottoscritto Dott. Concilio Nunzio, revisore unico del Comune di Casaletto Spartano, ha proceduto all'analisi della documentazione ricevuta tramite Pec in data 05/08/2021 e relativa alla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2021, oggetto di determinazione del Responsabile del servizio finanziario del Comune di Casaletto Spartano

Considerato che:

- con determina n.15/2021 del 16/06/2021 a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria Dott. Francesco Lettieri veniva costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021;
- ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs 165/2001 la costituzione del Fondo è soggetta alla valutazione dell'organo di revisione dell'ente, al fine di verificare la compatibilità della spesa della contrattazione integrativa rispetto ai vincoli di bilancio, e che lo stesso articolo dispone la nullità delle clausole dell'accordo qualora il costo della contrattazione integrativa non sia compatibile con i vincoli di bilancio e con il rispetto delle norme inerenti il contenimento della spesa del personale;
- il parere dell'organo di revisione attiene, quindi, alla compatibilità dei costi all'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alla corresponsione dei trattamenti accessori ed alla certificazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa;
- Che, in applicazione dell'art.8, comma 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

Verificato:

- La relazione tecnico finanziaria predisposta dal responsabile dell'Area finanziaria Dr. Francesco Lettieri;
- La relazione illustrativa del contratto decentrato integrativo anno 2021;
- Che i fondi contrattuali per l'anno 2021 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- Che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa e l'ipotesi di contrattazione del contratto collettivo decentrato integrativo in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI
SALERNO

Dott. Nunzio Concilio
Dottore Commercialista e Revisore Legale
Via Posidonia 54 Pontecagnano Faiano (SA)

- Che, come risulta dalla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa, pari ad euro 26.643,36 è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge inderogabili, ed in particolare in conformità agli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23 D.Lgs. n. 75/2017;
- Che le risorse decentrate sono previste nel bilancio di previsione finanziario per il periodo 2021;
- Che risulta dimostrata la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'esercizio 2021, come di seguito riportato:

ANNO 2021	
Totale risorse stabili fondo	21.643,36 €
Totale risorse variabili fondo	5.000,00 €
TOTALE FONDO 2020	26.643,36 €
Risorse variabili – economie da Fondo 2020	0,00 €
TOTALE GENERALE	26.643,36 €

- Che il contratto Collettivo decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021, è stato approvato dalla delegazione trattante in data 04/08/2021;
- Che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- Che vengono rispettati i parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario.

ESPRIME

parere favorevole sulla determina del responsabile del servizio finanziario avente ad oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2021", e sull'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2021.

Pontecagnano Faiano, li 05/08/2021

Il REVISORE dei CONTI

Dr. Nunzio Concilio



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E
DEGLI ESPERTI CONTABILI DI
SALERNO

Dott. Nunzio Concilio
Dottore Commercialista e Revisore Legale
Via Posidonia 54 Pontecagnano Faiano (SA)

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI CASALETTO SPARTANO
(Provincia di Salerno)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 77 del 12/08/2021

OGGETTO: PRESA D'ATTO VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE - PREINTESA RIPARTIZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE - ANNO 2021. APPROVAZIONE. AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO-

L'anno duemilaventuno addì dodici del mese di Agosto alle ore 12:50, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Avv. Concetta AMATO la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Germana D'Alascio.

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	SINDACO	AMATO CONCETTA	X	
<u>2</u>	VICE SINDACO	GAETANI VINCENZA		X
<u>3</u>	ASSESSORE	POLITO FRANCESCO	X	

PRESENTI: 2

ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

Delibera sottoscritta con firma digitale ai sensi del D. Lgs n. 82/2005 art. 20 e 21 e art. 23 e 25 DPR 445/2000

OGGETTO: PRESA D'ATTO VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE - PREINTESA RIPARTIZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE - ANNO 2021. APPROVAZIONE. AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO-

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 65 del 14.07.2021, con la quale, tra l'altro:

- è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti degli articoli 7 e 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018, per tutte le fasi di confronto, informazione e contrattazione relative alla gestione delle relazioni sindacali a livello di Ente Locale, assegnando la Presidenza al Segretario Generale;
- è stata fornita direttiva alla Delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione e destinazione del Fondo medesimo -anno 2021;

VISTA la determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 15 del 16.06.2021 avente ad oggetto "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2021";

VISTO il verbale di Accordo (Preintesa) per la sottoscrizione del Contratto Decentrato finalizzato alla ripartizione e utilizzazione del Fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021 datato 04.08.2021, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, unitamente ai rappresentanti locali e territoriali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., con il quale, tra l'altro, si prende atto della quantificazione del salario accessorio - anno 2021-, concordando di finanziare -sostanzialmente- le medesime tipologie di istituti contrattuali previsti per l'anno precedente, oltre che il finanziamento di progressioni orizzontali nelle categorie, per € 4.700,00, come da indirizzo della giunta comunale;

VISTE la Relazione Illustrativa del Segretario Generale e la Relazione Tecnico-Finanziaria del Responsabile dell'Area Finanziaria, per la ripartizione del Fondo anno 2021, redatte a seguito della Preintesa;

VISTO il parere reso con Verbale n. 17 del 05.08.2021 dal Revisore Unico dei Conti sulla Preintesa per la ripartizione del Fondo 2021;

RITENUTO di prendere atto del verbale di contrattazione del 04.08.2021 -Preintesa-, nonché delle Relazioni Illustrativa e Tecnica, dando atto:

- della corrispondenza alle indicazioni delle direttive impartite con D.G.C. n. 65/2021;
- della conformità dei contenuti contrattuali agli obiettivi ed ai programmi dell'Ente;
- della convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'Ente;
- dell'utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili;
- della coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive;

Delibera sottoscritta con firma digitale ai sensi del D. Lgs n. 82/2005 art. 20 e 21 e art. 23 e 25 DPR 445/2000

The block contains several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular stamp, possibly a seal or a date stamp, which is partially obscured by the ink. The signatures appear to be of various individuals, likely representing the council members or the responsible officials mentioned in the document.

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Segretario Generale e di regolarità contabile del Responsabile dell'Area Finanziaria, resi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi, resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa e qui intesi integralmente riportati ed approvati:

DI PRENDERE ATTO del verbale del 04.08.2021, concernente l'Accordo per la ripartizione e per l'utilizzazione del Fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di Casaletto Spartano - sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, unitamente ai rappresentanti locali e territoriali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.-, con il quale si prende atto della quantificazione del salario accessorio anno 2021, concordando di finanziare – sostanzialmente- le medesime tipologie di istituti contrattuali previsti per l'anno precedente, e comunque quelli di cui alla Preintesa stessa, ivi inclusa l'attivazione delle progressioni orizzontali, secondo gli indirizzi formulati dalla giunta comunale;

DI AUTORIZZARE il presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, ai sensi del C.C.N.L. del 21.05.2018, alla sottoscrizione dell'Accordo per l'Utilizzazione del Fondo per le politiche di sviluppo anno 2021, nonché di dare mandato ai Responsabili di Area per gli adempimenti connessi e consequenziali al presente atto;

DI TRASMETTERE il presente atto al Segretario Generale- Presidente della delegazione trattante di parte pubblica-, ai Responsabili di Area, al Revisore dei Conti, al Nucleo di Valutazione, per quanto di propria competenza;

DI DICHIARARE, con separata votazione unanime favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267.

Delibera sottoscritta con firma digitale ai sensi del D. Lgs n. 82/2005 art. 20 e 21 e art. 23 e 25 DPR 445/2000

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO
Provincia di Salerno

Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Lo schema di relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 è stato costituito con determinazione n. 15/2021, per un totale di €. 21.643,36, in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 21.643,36
Risorse variabili	€. 5.000,00
TOTALE	€. 26.643,36

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano ad €. 21.643,36 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, nei limiti dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs.vo n. 75/2017 (**fondo anno 2016**), con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018)	€. 20.245,45

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

La parte stabile del fondo è così incrementata:

1. Ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018 per €. 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015;
2. Ai sensi dell'art. 67, comma 2 lettera b) del CCNL 21/05/2018 per la differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;

si riportano di seguito gli incrementi effettuati:

Descrizione	Importo
Incrementi art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018 : €. 83,20 x n° 8 dipendenti	€. 665,60
Incrementi art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018	€. 732,51
TOTALE	€. 1.398,11

1.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Non sono state previste somme da destinare a risorse variabili, tranne quelle afferenti agli incentivi tecnici per presuntivi € 5.000,00.

1.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 21.643,36
TOTALE FONDO 2021	€. 21.643,36
Risorse variabili incentivi tecnici	€. 5.000,00
TOTALE GENERALE	€. 26.643,36

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€. 12.932,65
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) del CCNL 22/01/2004)	€. 2.473,56
Art. 56 quinquies , CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno	€ 500,00

Art. 70 bis , CCNL 21/05/2018	Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 283,00
Art. 23 CCNL 21/05/2018	Progressioni economiche	€ 4.700,00
Art. 70 quinquies , comma 2, CCNL 21/05/2018	Specifiche responsabilità - Demografici	€ 300,00
Art. 68 e 69, CCNL 21/05/2018	Performance	€ 454,15
TOTALE-		€ 21.643,36

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

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

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 12.932,65
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) del CCNL 22/01/2004)	€ 2.473,56
TOTALE		€ 15.406,21

1.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Come previsto dall'art. 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti e specificate al precedente punto 1.2 –Modulo II-:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sez. IV del Modulo I- Costituzione del Fondo)	(+) € 21.643,36
Totale destinazioni non regolate dal CDI (Totale tabella precedente)	(-) € 15.406,21
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo CCNL 21/05/2018)	(+) € 000
TOTALE	€ 6.237,15

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.4 - 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	€ 15.406,21
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	€ 6.237,15
Totale destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposte a certificazione	€ 21.643,36

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.6 - 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

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 €. 15.406,21 sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di €. 15.406,21 (PEO consolidate ed indennità di comparto a carico del fondo);

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

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, sulla base dei criteri generali di cui all'art. 56 del C.D.I. e di quelli previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente, approvato con Delibera di G.C. n. 20 del 18.02.2020

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. Stesso procedimento viene seguito per l'assegnazione della retribuzione di risultato in favore delle P.O.

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

Nel corrente anno si intende effettuare progressioni orizzontali per una quota limitata di personale per ciascuna categoria. Con Delibera di G.C. n. 65 del 14.07.2021 è stato fornito atto di indirizzo al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica per la realizzazione di progressioni orizzontali entro il limite di spesa di € 4.700,00. Sono in corso di approvazione le Linee Guida per l'attuazione delle progressioni, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali.

PARTE II – Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

II.1 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

COSTITUZIONE FONDO	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA
RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE PARTE FISSA	€ 21.643,36	€ 21.643,36	€ -
RISORSE VARIABILI			
TOTALE PARTE VARIABILE (comprese economie anni precedenti)	5.000,00 €	5.000,00 €	- €
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	21.643,36 €	21.643,36 €	- €
RISORSE VARIABILI	5.000,00 €	5.000,00 €	- €
TOTALE	26.643,36 €	26.643,36 €	- €

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	FONDO ANNO 2021	FONDO ANNO 2020	DIFFERENZA
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 15.406,21	€ 19.252,06	€ 3.845,85
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 11.237,15	€ 7.391,30	-€ 3.845,85

II.2 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.2.1 - 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 programmatica della gestione

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.

II.2.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Si da atto che la differenza tra il fondo quantificato per il 2021 in €. 21.643,36 e il fondo 2017 quantificato in €. 20.245,45 - pari ad €. 1.397,91 - deriva da specifiche disposizioni contrattuali di cui al CCNL 21/05/2018, come di seguito esplicitato:

- d. €. 665,60, da incrementi disposti ai sensi dell' art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018;
- e. €. 732,31 da incrementi disposti ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera B) del CCNL 21/05/2018 (nel 2018 il fondo era stato incrementato rispetto al 2017 di €. 506,99 in quanto l'incremento disposto dall'art. 67 comma 2 lettera a) era stato applicato per 9 mensilità);

Si da atto che il numero dei dipendenti al 31.12.2020 è pari a 6 unità e risulta inferiore al numero di dipendenti al 31.12.2018 (8 unità).

Si da atto, altresì, che a norma dell'art. 33, comma 2, ultima parte, e del Decreto del 17 marzo 2020 della F.P. è fatto salvo il limite iniziale del fondo anno 2016.

Per completezza, considerato che, come previsto dall'art. 33 commi 1 e 2 del d.l. 34/2019, convertito nella legge 58/2019, che recita << il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018>> e come ribadito dalla Corte dei Conti Campania - parere 23/2021/PAR del 22.02.2021, il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 è pari ad €. 6.381,90, come così determinato:

- a. Fondo unico consolidato 2017: €. 20.245,45;
- b. Fondo Posizioni Organizzative: €. 30.809,82;
- c. Totale: €. €. 51.055,27
- d. Numero dipendenti al 31.12.2018: 8
- e. Rapporto: €. 6.381,90

II.2.3- Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

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.

A tal fine nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa in cui, in uno con lo stipendio tabellare, sono inseriti gli importi relativi alle PEO Consolidate e alla quota dell'indennità di comparto a carico del Fondo:

- f. Cap.40 – 0102101
- g. Cap. 40 – 0103101
- h. Cap. 40 - 0107101
- i. Cap. 150 – 0106101
- j. Cap. 170 – 0111101
- k. Cap. 500 – 0301101

In bilancio è previsto, altresì, altro capitolo di spesa nel quale sono inseriti gli altri importi a carico del fondo:

- a. Cap. 2448/0 - 0102101

Le somme per gli oneri riflessi ed irap sono impegnate su specifici capitoli di bilancio.

Casalezzo Spartano 05.08.2021



IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA
Francesco Lettieri

Comune di Casaletto Spartano

Provincia di Salerno

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 04.07.2021 Fondo per le politiche di sviluppo anno 2021 Contratto definitivo: 08.09.2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <i>Presidente/Componente: Dott. Germana D'Alascio –Segretario Generale</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP FP-CGIL UILFPL Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL-FP UILFPL FP-CGIL
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Verbale del Revisore Unico dei Conti n. 17 del 05.08.2021
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Si. Ai sensi dell'art. 169, comma 3bis del TUEL il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, ed è approvato per l'anno 2021 con deliberazione di Giunta Comunale 12 del 03.03.2021</i>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 15 del 11.03.2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2021-2023).</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il Nucleo di Valutazione ha validato, ad oggi, la Relazione sulla Performance 2019</i>
--	--	--

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo decentrato: Si riporta a quanto stabilito nella Relazione illustrativa 2019 per ciò che attiene gli aspetti della regolamentazione giuridica di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

OMISSIS

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei criteri e delle voci definiti dalla contrattazione aziendale, in esecuzione del contratto collettivo nazionale del 21 maggio 2018, riportati nell'allegato che forma parte integrante e sostanziale della determinazione n. 15/F del 16.06.2021, nonché dettagliati nelle tabelle contenute nella relazione tecnico-finanziaria.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi, per effetto della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale del 21.05.2018.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, sulla base dei criteri generali di cui all'art. 56 del C.D.I. e di quelli previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente, approvato con Delibera di G.C. n. 20 del 18.02.2020.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. Stesso procedimento viene seguito per l'assegnazione della retribuzione di risultato in favore delle P.O.

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto in esame prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali per cui risulta stanziata la somma di € 4.700,00 ad una quota di personale per ciascuna categoria. Il sistema distributivo del Fondo è caratterizzato dal principio della premialità, in coerenza con il principio di selettività e merito di cui al D. Lgs.vo n. 150/2009 e successivi.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano degli obiettivi/Piano performance anno 2021, con particolare riferimento alla trasparenza ed anticorruzione, sono attesi risultati coerenti con gli obiettivi stessi.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

=====

Casalezzo Spartano 09.09.2021



Il Segretario Generale

Dott. Germana D'Alascio