



CITTA' DI SERSALE

PROVINCIA DI CATANZARO

Prot. n. 7866 del 07/12/2022

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria anno 2022

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 ripartizione fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività anno 2022: 28.11.2022 Contratto decentrato ripartizione fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <i>Segretario comunale Rita Rosina Fratto</i> Componenti: <i>Responsabile Area Finanziaria Dott. Salvatore Borelli</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. F.P. <i>Antonio Meliti</i> CISL-FP <i>Tommaso Scozzafava</i> U.I.L. F.P.L. <i>Bruno Ruberto</i> CSA Firmatarie della pre-intesa: C.G.I.L. F.P. <i>Antonio Meliti</i> CISL-FP <i>Tommaso Scozzafava</i> Firmatarie del contratto: (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022
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? No, non c'è un organo di controllo 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato con deliberazione di G.C. 102 del 13.09.2022. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma della trasparenza è parte del Piano di prevenzione della corruzione, che è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 62 del 07.06.2022

	accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? L'ente è tenuto a validare la relazione della performance, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150.
--	------------	--

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente contratto regola la destinazione del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2022, relativamente al personale del comparto.

La Delegazione trattante nella seduta del 28.11.2022, ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 (risorse decentrate stabili e variabili), quantificato con determinazione n. 77 del 14.11.2022) in a € 102.645,00 di cui:

- € 102.459,00= di risorse stabili;
- € 186,00= di risorse variabili non soggette a nessun limite.

Le risorse del fondo vengono utilizzate per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018, secondo quanto precisato nel documento di ipotesi di accordo. La materia è oggetto di contrattazione decentrata.

in base alle disposizioni di seguito richiamate:

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse quantificate in € 102.459,00 di cui:

- € 99.414,00 = Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 ccnl 22/05/2018) di risorse stabili;
- € 1.997,00= Quota di euro 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 (art.67, c.2, lett.a)
- € 1.048,00= Differenziali posizioni di sviluppo (art.67, comma 2 lett.b)
- € 4.147,00 = Assegni ad personam personale cessato - (art.67, comma 2 lett.c)
- -€ 4.147,00=Decurtazioni riallineamento importo 2016 (Art.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)
- € 186,00= Economie fondo anno precedente (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; Art. 17, C.5, CCNL 1998-2001)

vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale (Art.5 comma 3 lett.b) e art.7 comma 4 lett.b) CCNL 2016/2018 del 21/05/2018)	2.340,81
Progressioni economiche orizzontale anni precedenti (Art. 16 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018)	71.482,00
Indennità di turno (Sez. Speciale per la Polizia Locale art. 2 e art. 23 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	2.400,00
Indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	1.800,00
Indennità condizione lavoro (Maneggio Valori - Art. 70-bis CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	800,00
Indennità condizione lavoro (Disagio - Art. 70-bis CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	1.100,00
Indennità per specifiche e particolari responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	7.482,19
Indennità di servizio esterno (Sez. Speciale per la Polizia Locale art. 4 e Art. 56-quinquies CCNL 2016/2018 del 21.05.2018)	1.100,00
Istituto della Peo (Art.16, CCNL 2016/2018 del 21.05.2018)	5.000,00
Indennità di comparto (Art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018)	9.140,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Con il contratto non si determinano effetti abrogativi impliciti;

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Regolamento per la valutazione della Performance , approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 03.03.2022.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Tale istituto per l'anno 2022 viene finanziato con un importo pari ad € 5.000,00.

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

La progressione economica di cui al comma 1, effettuata per categoria e nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti 50%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri riportati nella scheda allegato "2" sono i seguenti:

-Incidenza della valutazione 75 punti; (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l' attivazione dell'istituto;

-Incidenza esperienza maturata 20 punti ; di cui max 16 punti per Anzianità di servizio nella PA (0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,25 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato in altri Enti) e max 4 punti per anzianità nella categoria (0,25 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione della PEO;

-Incidenza competenza acquisita 5 punti; (percorsi di formazione con rilascio di attestati).

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la selezione. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente l'anno in cui si riferisce la procedura per l'attribuzione della PEO, siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La valutazione compete al Responsabile d' Area a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda . Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso

dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 77 del 14.11.2022 nei seguenti importi:

Risorse stabili	99.414,00
Risorse variabili soggette al limite ex art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	0,00
Totale risorse soggette a limite	99.414,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019	1.997,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	1.048,00
Fondo anno 2022	102.459,00

Sezione I — Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate, base di partenza del fondo, sono pari a € 99.414,00 e corrispondono alle “risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2022 secondo la previgente disciplina contrattuale”, che vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 2018.

Sezione II — Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Somme fondo unico destinate alla produttività	
Economie fondo anno precedente (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; Art. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	186,00

Economie fondo anno precedente ((Art. 68, co. 1, ultimo periodo; Art. 17, C.5, CCNL 1998-2001)

Sono economie relative alle progressioni dell'anno 2021, la somma prevista era stata di euro 8.000,00 mentre quella utilizzata a consuntivo è stata pari ad euro 7.814,00

Sezione IV – sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

Risorse stabili	99.414,00
Risorse variabili soggette al limite ex art. 23, comma 2 D.Lgs 75/2017	0,00
Totale risorse soggette a limite	99.414,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019	1.997,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	1.048,00
Economie fondo anno precedente (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; Art. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	186,00

Fondo anno 2022	102.645,00
------------------------	-------------------

Sezioni V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 80.622,00, relative a:

Voci	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	71.482,00
Indennità di comparto	9.140,00
Somme non regolate dal presente contratto	80.622,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni contrattuali del CCNL o state negoziate in precedenti CCDI.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 102.645,00, così suddivise:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale (Art.5 comma 3 lett.b) e art.7 comma 4 lett.b) CCNL 2016/2018 del 21/05/2018)	2.340,81
Progressioni economiche orizzontale anni precedenti (Art. 16 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018)	71.482,00
Indennità di turno (Sez. Speciale per la Polizia Locale art. 2 e art. 23 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	2.400,00
Indennità di reperibilità (Art. 24 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	1.800,00
Indennità condizione lavoro (Maneggio Valori - Art. 70-bis CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	800,00
Indennità condizione lavoro (Disagio - Art. 70-bis CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	1.100,00
Indennità per specifiche e particolari responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL 2016/2018 del 21.05.2018).	7.482,19
Indennità di servizio esterno (Sez. Speciale per la Polizia Locale art. 4 e Art. 56-quinquies CCNL 2016/2018 del 21.05.2018)	1.100,00
Istituto della Peo (Art.16, CCNL 2016/2018 del 21.05.2018)	5.000,00
Indennità di comparto (Art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018)	9.140,00
TOTALE	102.645,00

Sezione VI - 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.

Le risorse stabili ammontano a € 102.459,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico). Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e del CCDI 2022. La parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente (Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.24 del 03/03/2022) in coerenza con il D.lgs. D.lgs n.150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Per l'anno 2022 sono previste progressioni orizzontali per euro 5.000,00.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente:

Descrizione	2021	2022	Differ
Risorse stabili	102.459,00	102.459,00	0,00
Risorse variabili soggette al limite	0,00	0,00	0,00
Risorse variabili non soggette al limite	0,00	0,00	0,00
Residui anni precedenti	0,00	186,00	186,00
Totale	102.459,00	102.645,00	186,00

Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate sul seguente capitolo di spesa 2164 del Bilancio di Previsione 2022/2024, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 77 del 14.11.2022 trova capienza sul capitolo 2164 del bilancio di previsione 2022/2024.

 **COMUNE DI SERSALE -CZ-**
AREA Personale
Il Responsabile dell'Area
(Dott. SALVATORE BORELLI)