

COMUNE DI PAESE
Provincia di Treviso

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo integrativo economico anno 2021
del personale del comparto**

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

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - 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		Ipotesi di contratto: 30 novembre 2021 Definitivo: 14 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente dell'Area della gestione del territorio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU aziendale; FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; CSA-RAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto è limitato all'accordo annuale sulla destinazione di utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2021, residue rispetto a quelle già concordate con il CCI normativo 2019-2021 sottoscritto il 08/03/2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori? Sì, in data 10 dicembre 2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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? Sì con deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 28 luglio 2021 ad oggetto "Piano esecutivo di gestione- Piano della performance 2021-2023: assegnazione obiettivi di gestione"
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 1, comma 8, della legge n. 190/2012? Sì con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 24/03/2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, secondo quanto ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance 2021 sarà redatta una volta decorso il 31/12/2021. In data 16/06/2021 il Nucleo di valutazione ha validato la relazione sulla performance dell'anno 2020		
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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 riguarda l'accordo annuale sui criteri della destinazione delle risorse decentrate. Si riporta integralmente il testo dell'accordo:

Le parti prendono atto che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 è stato costituito con determinazione del Funzionario delegato al servizio Personale n. 786 del 27 ottobre 2021, come integrato con determinazione n. 860 in data 26/11/2021, risultante dalla tabella allegata sub A al presente contratto.

In via preliminare le parti condividono l'integrazione delle risorse variabili con la somma di € 21.780,57 stanziata in bilancio nell'importo corrispondente allo 1,2% del monte salari 1997 e prendono atto che tale integrazione nella misura massima consentita, è stata disposta dall'Amministrazione comunale quale riconoscimento per l'impegno profuso dal personale durante l'attuale periodo pandemico.

Le parti concordano:

- *di destinare le risorse stabili, al netto di quelle necessarie per corrispondere i differenziali delle progressioni economiche effettuate negli anni precedenti, di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto a carico del fondo e delle somme necessarie al pagamento delle indennità di cui al Capo V del C.C.I. 2019-2021, come segue:
 - a) *alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, da attribuire con decorrenza 1/1/2021, con l'applicazione dei criteri definiti all'art. 13 del citato C.C.I. 2019-2021, risorse in misura tale da consentire l'attribuzione della progressione economica a n. 5 dipendenti della categoria B, n. 5 dipendenti della categoria C e n. 3 dipendenti della categoria D;*
 - b) *le eventuali risorse residue, al trattamento collegato alla performance organizzativa e individuale, da distribuirsi secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale e con i criteri di cui al Titolo II, Capo II del C.C.I. 2019-2021;**
- *di destinare le risorse variabili, integrate ai sensi dell'art. 67, comma 4 del C.C.N.L. 21.5.2018, per € 21.780,57, al trattamento collegato alla performance collettiva e individuale, con le medesime modalità e criteri di cui al precedente punto b);*
- *di prendere atto che le previsioni di utilizzo sono riassunte nella tabella allegata sub B al presente contratto;*
- *di stabilire che le risorse rese disponibili dall'Amministrazione ai fini del raggiungimento di specifici obiettivi del Peg – Piano della performance, siano ripartite a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi, in relazione all'effettivo apporto di ciascuno definito in base al numero delle pratiche concluse o alla durata degli interventi svolti da ogni singolo dipendente sulla scorta di apposite relazioni che i Titolari P.O. interessati dovranno rendere al competente Dirigente ai fini del riparto.*

Con riferimento al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, e alla necessità del suo adeguamento ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, le parti si danno reciprocamente atto che eventuali adeguamenti compensativi, da operare a consuntivo una volta decorso il 31 dicembre 2021, (conseguenti tanto a una maggiore/minore effettiva presenza in servizio, quanto a eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia) saranno operati a valere sulle risorse di cui al punto b) del presente contratto.

In merito alle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 67, comma 3, lett. c del CCNL 21 maggio 2018), che pur rimanendo escluse dal limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, transitano per il fondo 2021, le parti danno atto che gli incentivi per funzioni tecniche e quelli per recupero evasione IMU sono liquidati, sulla base dei rispettivi

regolamenti, con i criteri già concordati in sede di contrattazione integrativa, mentre i compensi Istat sono erogati secondo quanto previsto dalla normativa stessa.

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

Premesso che ai sensi dell'art. 6, comma 2 del CCI 2019-2021 sottoscritto in data 08/03/2019, anche gli istituti aventi carattere di ripetitività (es: indennità di turno, rischio, maneggio valori, ecc.) sono finanziati con risorse stabili del fondo, le parti, con la presente ipotesi si CCI hanno convenuto di definire l'utilizzo delle risorse 2021, come segue:

descrizione	Importo
premi correlati alla performance organizzativa	€ 29.045,98
premi correlati alla performance individuale	€ 43.568,97 o maggiori importi derivanti da risparmi sulle altre voci di utilizzo
Progressioni storiche (esattamente quantificabile solo a consuntivo)	€ 85.000,00
Indennità di comparto (esattamente quantificabile solo a consuntivo)	€ 37.000,00
nuove progressioni economiche da 1/1/2021 (stima)	€ 10.000,00
specifiche responsabilità anagrafe/stato civile	€ 1.800,00
specifiche responsabilità	€ 12.000,00
indennità servizio esterno	€ 15.550,00
reperibilità	€ 10.000,00
Rischio/disagio	€ 4.800,00
maneggio valori	€ 460,00
indennità di funzione	€ 4.000,00
Indennità Educatr.Nido	€ 372,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "INTERVENTI DI MANUTENZIONE SU INFRASTRUTTURE E IMMOBILI VOLTI A GARANTIRE LA SICUREZZA DEL TERRITORIO ANCHE A FRONTE DI EVENTI IMPREVEDIBILI E URGENTI"	€ 1.500,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "SUPPORTO TECNICO E OPERATIVO ALLE MANIFESTAZIONI COMUNALI E GESTIONE DELLA SICUREZZA DEGLI EVENTI"	€ 1.500,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "CREAZIONE BANCA DATI CIMITERO PADERNELLO"	€ 2.000,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "EMERGENZA ACCESSO ATTI-SUOERBONUS 110%"	€ 4.200,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "GESTIONE EMERGENZA PER ALLINEAMENTO DATI PCC E ALLINEAMENTO INCASSI DA PAGOPA E CCP"	€ 1.300,00

Risorse non soggette al limite art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2018

COMPENSI ISTAT CENSIMENTO	€ 3.551,99
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE: INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX DLGS 50/2016 DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	€ 29.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE: RECUPERO EVASIONE IMU EX ART. 1, COMMA 1091 L. 145/2018 DA RENDICONTO 2020	€ 3.950,00

Tutte le somme sopra indicate sono al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 55/2018, i cui principi sono stati recepiti nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

Le parti hanno concordato di destinare una quota di risorse stabili disponibili a nuove progressioni per l'anno 2021, limitata a circa € 10.000,00, tali da consentire l'attribuzione della progressione economica a n. 5 dipendenti della categoria B su 10 aventi diritto, n. 5 dipendenti della categoria C, su 10 aventi diritto, e n. 3 dipendenti della categoria D su 12 aventi diritto. Tali risorse consentono pertanto la progressione di 13 dipendenti su un totale di 32 aventi diritto (al 1/1/2021), quindi ad una percentuale di dipendenti di circa il 40,6 per cento degli aventi diritto.

Le progressioni economiche orizzontali saranno effettuate con l'applicazione dei criteri previsti nel vigente sistema di valutazione della performance individuale e di quelli definiti all'articolo 13 del C.C.I. 2019-2021 sottoscritto in data 08/03/2019, che prevede, in sintesi:

- per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita nonché aver ottenuto una valutazione annuale della performance individuale mai inferiore a 24/30.
- fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente trasferitosi tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver acquisito almeno una valutazione presso l'ente.
- le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio.

Le progressioni avranno decorrenza 1/1/2021.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'art. 58 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 27 giugno 2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, definisce come segue il ciclo di gestione della performance:

Art. 58 – Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 56, l'amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori precisi e/o quali-quantitativi;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse del piano esecutivo di gestione;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'integrazione delle risorse variabili per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 67, comm 4 del CCNL 21.5.2018, per € 21.780,57 pari all'1,2% del monte salari 2007, è destinata al trattamento collegato alla performance organizzativa e individuale, da distribuirsi, con i criteri di cui agli artt. 10 e 11 del vigente CCI 2019-2021, a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di valutazione della corretta applicazione del Sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Le ulteriori integrazioni destinate al raggiungimento di specifici obiettivi previsti per l'anno 2021, del P.E.G. – Piano della performance 2021, da distribuirsi con i criteri concordati in sede decentrata, ma in ogni caso, solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività individuale ed organizzativa, quindi, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata alle effettive capacità di bilancio, ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati con il P.E.G. – Piano della performance 2021.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 è stato costituito, con determinazione del Titolare di posizione organizzativa delegato al servizio Personale n. 786 del 27/10/2021 e integrato con determinazione n. 860 del 26/11/2021, tenuto conto di quanto stabilito all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, nonché delle risorse variabili stanziare in bilancio dall'Amministrazione e destinate, in parte, al raggiungimento di specifici obiettivi del PEG-piano della performance 2021, e in parte ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Il Fondo risulta così costituito:

RISORSE STABILI	2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 (dopo l'integrazione 0,2 monte salari 2001 ex art. 67, c. 1 CCNL 21.5.2018)	221.654,08	
DAL 2019: IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 83,20 PER N. 82 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - ART. 67 COMMA 2, LETT. A) CCNL 2016/2018	6.822,40	RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE DELL'ART. 23, C 2 DEL D.LGS. 75/2017 - DELIB. N. 19/SEZAUT/2018/QMIG
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTI STIPENDIALI DELLE POSIZIONI ECONOMICHE - ART. 67 COMMA 2, LETT. B) CCNL 2016/2018	6.776,57	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO NELL'ANNO PRECEDENTE. IMPORTO ANNUO - ART. 67 COMMA 2, LETT. C) CCNL 2016/2018 (di cui € 3.725,80 cess.2017)	9.108,19	
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2021	244.361,24	
DECURTAZIONE PERMANENTE - art. 9, comma 2-bis DL n. 98/2010 come modificato da art. 1, comma 456, L n. 147/2013	-13.214,96	
TOTALE RISORSE STABILI 2021	231.146,28	
DI CUI SOGGETTE AL LIMITE art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017	217.547,31	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017		
DAL 2019: FRAZIONI DI RIA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3, LETT. D)	619,47	
MASSIMO 1,2% DEL MONTE SALARI 1997 - ART. 67 COMMA 4.	21.780,57	
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "INTERVENTI DI MANUTENZIONE SU INFRASTRUTTURE E IMMOBILI VOLTI A GARANTIRE LA SICUREZZA DEL TERRITORIO ANCHE A FRONTE DI EVENTI IMPREVEDIBILI E URGENTI"	1.500,00	
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "SUPPORTO TECNICO E OPERATIVO ALLE MANIFESTAZIONI COMUNALI E GESTIONE DELLA SICUREZZA DEGLI EVENTI"	1.500,00	
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "CREAZIONE BANCA DATI CIMITERO PADERNELLO"	2.000,00	
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "EMERGENZA ACCESSO ATTI-SUOERBONUS 110%"	4.200,00	
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "GESTIONE EMERGENZA PER ALLINEAMENTO DATI PCC E ALLINEAMENTO INCASSI DA PAGOPA E CCP"	1.300,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	32.900,04	
TOTALE FONDO DIPENDENTI ANNO 2021	264.046,32	
DI CUI SOMME SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	250.447,35	

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	
ECONOMIE FONDO PARTE STABILE ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 CCNL 2016/2018 -	0,00
RISPARMI FONDO LAV. STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3, LETT. E)	50,62
COMPENSI ISTAT CENSIMENTO ART. 67 COMMA 3, LETT. C)	3.551,99
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3, LETT. C): INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX DLGS 50/2016 DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	29.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3, LETT. C): RECUPERO EVASIONE IMU EX ART. 1, COMMA 1091 L. 145/2018 DA RENDICONTO 2020	3.950,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	36.552,61
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DIPENDENTI ANNO 2021	300.598,93

Le somme sopra indicate sono al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 tutte le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative vengono definite in un unico importo che resta confermato con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi.

TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018, COME CERTIFICATE DAL COLLEGIO DEI REVISORI IN DATA 17/11/2017, AI SENSI DELL'ART. 40-BIS, COMMA 1 DEL D.LGS. N. 165/2001	320.224,06
INTEGRAZIONE 0,2 MONTE SALARI 2001 EX ART. 67, C. 1 CCNL 21.5.2018	4.075,80
RIDUZIONE QUOTA DESTINATA NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ART- 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	-102.645,78
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	221.654,08

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

DAL 2019: IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - ART. 67 COMMA 2, LETT. A) CCNL 2016/2018	6.822,40	RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE DELL'ART. 23, C 2 DEL D.LGS. 75/2017 - ART. 11, C.1 DL 135/2018
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTI STIPENDIALI DELLE POSIZIONI ECONOMICHE - ART. 67 COMMA 2, LETT. B) CCNL 2016/2018	6.776,57	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO NELL'ANNO PRECEDENTE. IMPORTO ANNUO - ART. 67 COMMA 2, LETT. C) CCNL 2016/2018	9.108,19	

La somma delle predette risorse deve poi essere decurtata di € 13.214,96 ai sensi dell'art. 9-bis del DL n. 98/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013. Il totale delle risorse stabili disponibili nell'anno 2021, dopo la decurtazione, è pari a € 231.146,28 di cui € 217.547,31 soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.LGS. n. 75/2017.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, che alimentano il fondo per l'anno 2021 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € **32.900,04** così determinate:

DAL 2019: FRAZIONI DI RIA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3, LETT. D)	619,47
MASSIMO 1,2% DEL MONTE SALARI 1997 - ART. 67 COMMA 4.	21.780,57
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "INTERVENTI DI MANUTENZIONE SU INFRASTRUTTURE E IMMOBILI VOLTI A GARANTIRE LA SICUREZZA DEL TERRITORIO ANCHE A FRONTE DI EVENTI IMPREVEDIBILI E URGENTI"	1.500,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "SUPPORTO TECNICO E OPERATIVO ALLE MANIFESTAZIONI COMUNALI E GESTIONE DELLA SICUREZZA DEGLI EVENTI"	1.500,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "CREAZIONE BANCA DATI CIMITERO PADERNELLO"	2.000,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "EMERGENZA ACCESSO ATTI-SUOERBONUS 110%"	4.200,00
OBIETTIVO DEL PEG 2021 "GESTIONE EMERGENZA PER ALLINEAMENTO DATI PCC E ALLINEAMENTO INCASSI DA PAGOPA E CCP"	1.300,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	32.900,04

Risorse variabili non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017:

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	
ECONOMIE FONDO PARTE STABILE ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 CCNL 2016/2018 -	0,00
RISPARMI FONDO LAV. STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3, LETT. E)	50,62
COMPENSI ISTAT CENSIMENTO ART. 67 COMMA 3, LETT. C)	3.551,99
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3, LETT. C): INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX DLGS 50/2016 DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	29.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3, LETT. C): RECUPERO EVASIONE IMU EX ART. 1, COMMA 1091 L. 145/2018 DA RENDICONTO 2020	3.950,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	36.552,61

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

L'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Il Fondo risorse decentrate 2021, come sopra costituito, non necessita di decurtazioni rispetto al Fondo 2016, come risulta dal seguente prospetto di raffronto:

VERIFICA DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C. 2 DEL D.LGS. 75/1997	2021	2016
RISORSE STABILI	244.361,24	220.738,94
DECURTAZIONE PERMANENTE D.L. 98/2010	-13.214,96	-13.214,96
SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE-delib.CC 19/SEZAUT/2018/QMG	-13.598,97	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	32.900,04	55.780,57
TOTALE RISORSE DIPENDENTI 2021 SOGGETTE AL LIMITE	250.447,35	263.304,55
RISORSE A BILANCIO PER RETRIB. E RISULTATO P.O.	102.645,78	102.645,78
FONDO RETRIBUZIONE E RISULTATO DIRIGENTE	27.500,00	25.000,00
RETRIBUZIONE RISULTATO SEGRETARIO	6.000,00	
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	18.801,27	18.801,27
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	405.394,40	409.751,60
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (Istat, incentivi funzioni tecniche, IMU)	36.552,61	44.500,00

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo totale	Di cui risorse <u>non soggette</u> al limite
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 231.146,28	€ 13.598,97
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 69.452,65	€ 36.552,61
TOTALE RISORSE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	€ 300.598,93	

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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, in quanto regolate dal vigente Contratto Collettivo Integrativo 2016-2018, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
1- INDENNITÀ DI COMPARTO (ESATTAMENTE QUANTIFICABILE SOLO A CONSUNTIVO)	€ 37.000,00
2- PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ESATTAMENTE QUANTIFICABILE SOLO A CONSUNTIVO)	€ 85.000,00
3- INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	€ 460,00
4- INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO, RISCHIO/DISAGIO, REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO	€ 30.350,00
5- INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	€ 16.000,00
6- ALTRI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (UFFICIALI ANAGRAFE E STATO CIVILE)	€ 1.800,00
7- INDENNITÀ EDUCATR.NIDO	€ 372,00
8- COMPENSI ISTAT CENSIMENTO ART. 67 COMMA 3, LETT. C)	€ 3.551,99
9- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3, LETT. C): INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX DLGS 50/2016 DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	€ 29.000,00
10- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3, LETT. C): RECUPERO EVASIONE IMU EX ART. 1, COMMA 1091 L. 145/2018 DA RENDICONTO 2020	€ 3.950,00
TOTALE	€ 207.483,99

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
1- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 29.045,97
2- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 43.568,97 o maggiori importi derivanti da risparmi sulle altre voci di utilizzo
3- NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE DA 1/1/2021 (importo stimato)	€ 10.000,00
4- OBIETTIVI DEL PEG 2021 – somme stanziare ai sensi dell'art. 67, c. 5, lett. b)	€ 10.500,00
TOTALE	€ 93.114,94

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 207.483,99
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 93.114,94
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 300.598,93

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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*

Gli istituti di utilizzo del Fondo aventi natura certa, continuativa o ripetitiva (destinazioni vincolate e storiche: indennità di comparto, progressioni orizzontali storiche, turno, reperibilità, rischio, ecc.), per un totale di € 170.982,00 (voci da 1 a 7 del Modulo II, sezione I), nonché le progressioni orizzontali 2021 per presunti € 10.000,00 (voce 3 del Modulo II, sezione II), sono finanziati dalle risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità che ammontano a complessivi € 231.146,28 (totale riportato in calce al Modulo I, sezione I).

b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Gli incentivi economici sono attribuiti con l'applicazione:

- dei criteri previsti nel Sistema di valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 1° agosto 2011, come, da ultimo, integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 26 marzo 2021. Detto sistema prevede che la valutazione individuale venga effettuata sia sui comportamenti organizzativi (rendimento qualitativo; integrazione nell'organizzazione; capacità organizzativa e di gestione; competenze professionali e capacità tecnica), sia sul raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati con il Piano esecutivo di gestione – Piano della performance;
- dei criteri previsti nel CCI per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 08/03/2019, i cui principi fondamentali si rilevano all'art. 8, comma 2:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa (performance) sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Le risorse destinate agli incentivi in questione potranno essere rese disponibili solo previo accertamento da parte del Nucleo di valutazione di questo Comune del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Le risorse variabili stanziare dall'Amministrazione per il raggiungimento di specifici obiettivi del PEG-Piano della performance, sopra dettagliati), finanziano esclusivamente l'attuazione degli obiettivi stessi e le relative risorse non utilizzate per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, costituiscono economia di bilancio.

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

Le parti hanno concordato di destinare una quota di risorse stabili disponibili a nuove progressioni per l'anno 2021, limitata a circa € 10.000,00, tali da consentire l'attribuzione della progressione economica a n. 5 dipendenti della categoria B su 10 aventi diritto, n. 5 dipendenti della categoria C, su 10 aventi diritto, e n. 3 dipendenti della categoria D su 12 aventi diritto. Tali risorse consentono pertanto la progressione di 13 dipendenti su un totale di 32 aventi diritto (al 1/1/2021), quindi ad una percentuale di dipendenti di circa il 40,6 per cento degli aventi diritto.

Le progressioni economiche orizzontali saranno effettuate con l'applicazione dei criteri previsti nel vigente sistema di valutazione della performance individuale e di quelli definiti all'articolo 13 del C.C.I. 2019-2021 sottoscritto in data 08/03/2019, che prevede, in sintesi:

- per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita nonché aver ottenuto una valutazione annuale della performance individuale mai inferiore a 24/30.
- fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente trasferitosi tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver acquisito almeno una valutazione presso l'ente.
- le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021	Fondo 2020	(per memoria) 2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	221.654,08	221.654,08	319.308,91 (*)
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
	22.707,16	21.160,03	

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	244.361,24	242.814,11	323.384,71(*)
Di cui non soggette al limite art. 23,c. 2 G.Lgs. 75/2017	13.598,97	13.598,97	
(*) comprensivi di € 102.645,78 risorse P.O. dal 2018 fuori dal fondo			
Risorse variabili			
Risorse soggette al limite art. 23,c. 2 G.Lgs. 75/2017	32.900,04	16.551,72	55.780,57
Risorse non soggette al limite art. 23,c. 2 G.Lgs. 75/2017	36.552,61	25.053,00	11.657,09

Decurtazioni del Fondo (a valere sulle risorse fisse)			
Decurtazione di cui all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013	13.214,96	13.214,96	13.214,96
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	244.361,24 di cui 13.598,97 non soggette al limite	242.814,11 di cui 13.598,97 non soggette al limite	323.384,71
Decurtazioni	-13.214,96	-13.214,96	- 13.214,96
Risorse variabili soggette al limite	32.900,04	16.551,72	55.780,57
Risorse variabili non soggette al limite	36.552,61	25.053,00	28.157,09
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	300.598,93	271.203,87	394.107,41

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021	Fondo 2020	(per memoria) 2016
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	207.483,99	183.791,40	161.712,87
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	93.114,94	87.412,47	232.394,54

(eventuali) Destinazioni da regolare			
Es. Risorse ancora da contrattare	-	-	-
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	207.483,99	183.791,40	161.712,87
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	93.114,94	87.412,47	232.394,54
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Totale destinazioni sottoposte a certificazione	300.598,93	271.203,87	394.107,41

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 il limite di spesa del Fondo nella fase programmatica dell’ente

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: all’intervento 1 i capitoli ove trovano capienza le risorse stabili, le risorse variabili e gli oneri a carico dell’ente; all’intervento 7 i capitoli ove trova capienza l’IRAP a carico dell’ente.

L’ammontare complessivo delle risorse è stato determinato con determinazione del Titolare di posizione organizzativa delegato al servizio Personale n. 786 del 27/10/2021, come integrato con determinazione n. 860 del 26/11/2021, effettuando, con la sottoscrizione dell’atto, il controllo di regolarità amministrativa come previsto dal vigente Regolamento sui controlli interni approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 24 gennaio 2013 e successivamente modificato con le delibere di Consiglio comunale n. 5 del 20 febbraio 2017 e n. 6 del 15 marzo 2018. Il Titolare di posizione organizzativa delegato al servizio finanziario ha, altresì, apposto il visto di regolarità contabile sul medesimo atto.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno 2016 risulta rispettato

L’art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25/05/2017, n. 75 ha, da ultimo, stabilito che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016.

Restano escluse dal suddetto vincolo alcune voci:

- l'art. 11, comma 1, lett. a) del D.L. n. 135/2018 ha definitivamente stabilito che gli incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, successivamente alla data di entrata in vigore del succitato D.Lgs. n. 175/2017, non rientrano nel limite medesimo;
- per espressa previsione di legge restano esclusi dal limite gli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016.
- le risorse che, tanto la Magistratura contabile che la Ragioneria Generale dello Stato, hanno ritenuto non soggette alle norme vincolistiche e che, stante la sostanziale identità di regole con la normativa previgente, possono ritenersi tuttora pienamente applicabili anche al nuovo limite imposto dal decreto legislativo n. 75/2017 (es: economie del fondo anno precedente, risparmi derivanti da mancato utilizzo delle ore di lavoro straordinario anno precedente, le quote di progettazione ancora liquidabili ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006, le spese per elezioni, le prestazioni verso terzi paganti, ecc).
- l'incentivo introdotto dall'art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018 "recupero evasione tributaria", per espressa previsione del medesimo comma.

Il confronto tra le risorse 2021 e le risorse 2016 evidenzia, come segue, che è rispettato il limite di cui al più volte citato art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25/05/2017, n. 75:

VERIFICA DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C. 2 DEL D.LGS. 75/1997	2021	2016
RISORSE STABILI	244.361,24	220.738,94
DECURTAZIONE PERMANENTE D.L. 98/2010	-13.214,96	-13.214,96
SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE-delib.CC 19/SEZAUT/2018/QMG	-13.598,97	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	32.900,04	55.780,57
TOTALE RISORSE DIPENDENTI 2021 SOGGETTE AL LIMITE	250.447,35	263.304,55
RISORSE A BILANCIO PER RETRIB. E RISULTATO P.O.	102.645,78	102.645,78
FONDO RETRIBUZIONE E RISULTATO DIRIGENTE	27.500,00	25.000,00
RETRIBUZIONE RISULTATO SEGRETARIO	6.000,00	
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	18.801,27	18.801,27
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	405.394,40	409.751,60
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (Istat, incentivi funzioni tecniche, IMU)	36.552,61	44.500,00

Inoltre l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, stabilisce "....omissis.... 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";

Il DM 27 aprile 2020 chiarisce che: "il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

Con nota prot. n. 179877 dell'1/9/2020 la quale la Ragioneria Generale dello Stato ha illustrato la procedura applicativa idonea per adeguare il predetto limite, indicando, come segue, la modalità idonea ad adeguare il predetto limite:

"...la misura dell'incremento del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è quantificato dal rapporto tra le seguenti due grandezze:

1. fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso ai fini della compilazione della Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto (es. risorse non

utilizzate fondi anni precedenti, incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, eccetera);

2. personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo di cui al punto precedente (andrà quindi a titolo esemplificativo compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.);

DATO ATTO, in merito a quanto sopra, che risulta quindi necessario verificare se i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018 siano in numero inferiore o superiore rispetto a quelli in servizio nell'anno in questione (2021). Nel primo caso il limite corrispondente alle risorse 2016 rimane fermo, mentre nel secondo caso verrà adeguato per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite delle risorse dell'anno 2018. Pertanto si procede alla verifica secondo le istruzioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la succitata nota prot. n. 179877 dell'1/9/2020:

- dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018 = n. 76,86 (tutti gli aventi diritto al trattamento accessorio di cui n. 64 a tempo pieno e n. 17 a part-time che, rapportati a tempo pieno, risultano n. 12,86);
- dipendenti in servizio nell'anno 2021 = 73,26 (presenza in servizio rilevata sulla base dei cedolini, solo personale a tempo indeterminato avente diritto al trattamento accessorio, di cui cedolini relativi a dipendenti a tempo pieno n. 787, e cedolini relativi a dipendenti part-time rapportati a tempo pieno n. 92,13) da verificare, in ogni caso, a consuntivo una volta decorso il 31 dicembre 2021;
- differenza dipendenti in servizio nel 2021 rispetto al 31/12/2018 = -3,60

Pertanto che, con riferimento all'anno 2021, il limite di cui di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non deve essere adeguato, né in aumento né in diminuzione, atteso che, ai sensi del succitato DM 27 aprile 2020, è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Rimane comunque fermo che, decorso il 31/12/2021, tale verifica verrà fatta definitivamente a consuntivo.

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

Il fondo trova adeguata copertura nel Bilancio 2021 come di seguito indicato:

Descrizione	Importo	Imputazioni bilancio
Risorse non regolate dal CCI sottoposto a certificazione		
Indennità di comparto e progressioni orizzontali storiche	€ 122.000,00	Capitoli delle retribuzioni: 120-200-214-300-580-583-596-770-1710-2710-3110-3120-4910-5260-5600-7000-7010 tutti in competenza
Indennità: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, specifiche responsabilità, specifiche responsabilità, funzione, ufficiali anagrafe e stato civile, educatr. nido	€ 48.982,00	Capitolo del salario accessorio del personale dipendente: cap. 145 competenza
compensi istat censimento art. 67 comma 3, lett. c)	€ 3.551,99	Capitolo 64
specifiche disposizioni di legge - art. 67 comma 3, lett. c): incentivi funzioni tecniche ex dlgs 50/2016 da definire a consuntivo	€ 29.000,00	Capitolo 600
specifiche disposizioni di legge - art. 67 comma 3, lett. c): recupero evasione imu ex art. 1, comma 1091 l. 145/2018 da rendiconto 2018	€ 3.950,00	Capitolo 303

Risorse regolate dal CCI sottoposto a certificazione		
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	72.614,94	Capitolo del salario accessorio del personale dipendente: cap. 145 competenza
Nuove progressioni economiche da 1/1/2021	10.000,00	
Obiettivi del PEG 2021	10.500,00	

Gli oneri riflessi a carico dell'ente, relativi al complesso delle somme sopra indicate, trovano copertura ai seguenti capitoli di spesa del Bilancio 2021: 65-121-153-201-215-301-304-581-584-597-601-771-1711—2711-3111-3121-4911-5261-5601-7001-7011, tutti in competenza.

L'IRAP trova invece copertura ai seguenti capitoli di spesa (competenza): 63-122-154-202-216-302-305-582—585-598-602-1712-2712-3112-3122-5262-5602-7002-7012.

Paese, 2 dicembre 2021

Il titolare di Posizione Organizzativa delegato al servizio personale
Roberta Pestrin

Visto per verifica disponibilità finanziarie
Il Responsabile del servizio finanziario
Dott.ssa Ilaria Sampaoli

Firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui all'art. 24 del D.Lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione digitale)