

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 23/12/1999 (come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/02/2006) e dell'art.40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 (come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009) – Anno 2021

PREMESSA

In data 17.12.2020 è stato sottoscritto il CCNL funzioni Locali 2018-2021 con una sezione dedicata ai dirigenti degli enti locali.

In data 09/12/2021, con riferimento al neo CCNL sopra citato, è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte giuridica del triennio 2021 – 2023 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021 per i dirigenti del Comune di San Donato Milanese. Tale ipotesi, accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è trasmessa all'Organo di Revisione ai fini della certificazione.

La relazione illustrativa, oltre ad illustrare l'articolato del contratto, deve contenere elementi utili a mettere in evidenza gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in termini di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

La relazione tecnico finanziaria evidenzia la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Con la circolare n. 25 del 19 luglio 2012, la Ragioneria generale dello Stato ha diramato gli schemi di Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono accompagnare i contratti collettivi decentrati di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss mm e ii.

Questi schemi sono stati rivisti a seguito delle modifiche normative in merito all'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2018.

Tali schemi hanno una duplice finalità: garantire la realizzazione della trasparenza ed uniformazione degli atti della contrattazione decentrata integrativa e favorire il controllo da parte dei cittadini, degli organi dell'Ente e degli organi esterni (Corte dei conti, Funzione Pubblica, MEF).

Si precisa come in realtà, fatta eccezione per il modello 1.1, trattasi di linee guida.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 09/12/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale Organizzazioni sindacali (elenco sigle): CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FP, CSA Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) NESSUNA Firmatarie della preintesa: NESSUNA CONVOCATE MA NON PRESENTATESI
Soggetti destinatari	Personale Dirigente del Comune di San Donato Milanese

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto giuridico 2021-2023 e destinazione fondo risorse decentrate anno 2021
NESSUN RILIEVO	Intervento dell'Organo di controllo interno – Revisori dei Conti.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisori dei Conti? SI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	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? SI Il Piano della performance del Comune di San Donato Milanese è in linea con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con il DUP e con il PEG
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora L. n. 190/2012 con decorrenza dal 31/01/2014 - SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora D. Lgs. n. 33/2013 con decorrenza 31/01/2014 - SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009? SI
Eventuali osservazioni =====		

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)

L'ipotesi di contratto integrativo definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori per il triennio 2021-2023 e la quantificazione e la ripartizione del fondo 2021

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato. La durata del contratto è triennale.

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, comma 1, lett. a CCNL 17.12.2020)

L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente

Il fondo dei dirigenti è destinato annualmente, per una quota complessiva compresa tra il 15% e il 30%, al finanziamento delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti, sulla base di quanto previsto dalla vigente metodologia di valutazione. La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale, avviene in base alla seguente tabella:

DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2021	
Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato	
DIRIGENTI - AREA	POSIZIONE
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	euro 24.409,50
AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE	euro 35.409,50
AREA AA.GG/ISTITUZIONALI FINANZIARI	E euro 45.409,50
AREA SVILUPPO COMUNITA'	euro 41.409,50
INDENNITA' POSIZIONE	euro 146.638,00
PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO	euro 40.834,82
TOT	euro 187.472,82

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)

Per i Dirigenti, il sistema prevede QUATTRO fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

In caso di un punteggio inferiore a **60**, fascia D, al personale non verrà attribuito alcuna indennità di risultato.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a **90**.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono suddivisi in %le fra i dirigenti che si siano collocati nella fascia A proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

Ai dirigenti che dovessero essere collocati nella fascia D non spetterà l'indennità di risultato.

La ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti è così suddivisa:

- Gli obiettivi strategici concorrono alla ripartizione del fondo dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C.
- La valutazione del comportamenti organizzativi concorre alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. .
- Gli obiettivi di processo invece concorrono alla ripartizione della Performance organizzativa, così come definita nel presente Sistema di valutazione, di almeno il 10%.

Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi *ad interim* e per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

1. Gli incarichi *ad interim*, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso di cui sopra è pari al 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente, effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

Si dà atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non si ritiene di utilizzare a tale scopo quota parte del fondo

Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Correlazione tra compensi aggiuntivi e retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e CCNL 17.12.2020)

Ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro;

Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

Relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, data l'organizzazione dell'ente, si è concordato che non è necessario individuare alcun dirigente da esonerare dall'esercizio del diritto di sciopero.

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo pari al 50% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore intervenuta a seguito di valutazione negativa.

Art. 9 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti,

B) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo parte economica, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per quanto riguarda il piano delle Performance si dà atto che con apposita deliberazione di G.C. 73 del 10.06.2021 l'Amministrazione ha integrato il PEG anno 2021 con i seguenti n° 7 Obiettivi strategici:

N°	OBIETTIVI 2021
1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER
2	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA
3	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI
4	SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO
5	LAVORO DI COMUNITA' POST COVID
6	RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE

Le schede che definiscono i singoli obiettivi e le loro finalità, sono corredate dal crono programma delle attività, da specifici indici di prestazione attesa e dal personale coinvolto.

C) 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 in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale.

Si specifica che le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigenziale, per quanto attiene alla performance, saranno rese disponibili dopo l'espletamento della periodica procedura di valutazione del personale secondo il sistema di valutazione.

D) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Si rileva che si è proceduto alla determinazione del Fondo risorse decentrate nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento a:

- art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 di modifica D. Lgs. n. 165/2001, il quale prevede che: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio). Per quanto riguarda i dati di verifica si rimanda alla relazione tecnica -finanziaria.
- art. 9 c.2 bis della L.122/2011 che prevede: *A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio,*
 - a seguito del raffronto fra la quantificazione del fondo parte fissa anno 2010 e quello di parte fissa anno 2014, il fondo anno 2014 è stato ridotto di euro 5.438,60;
 - dall'anno 2015 in relazione alla diminuzione del personale in servizio rispetto all'anno 2010 si è verificata la riduzione del Fondo pari a euro 7.911,13;

pertanto, ai sensi della normativa sopra citata, nell'anno 2021 il fondo è stato ridotto delle medesime somme pari a euro 13.349,73.
- art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 11 del D. Lgs. n. 75/2017, che prevede: *"(...) La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento"*. Si dà atto del rispetto della normativa sopra citata in quanto, tutte le risorse variabili stanziare nel 2021 pari a **euro 10.430,89** verranno utilizzate quale indennità di risultato per il perseguimento degli obiettivi strategici, come rinvenibile nel prospetto di suddivisione del fondo anno 2021.

E) Modalità di utilizzo delle risorse accessorie

Per quanto riguarda la ripartizione si evidenzia che:

1. la retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione;
2. la retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dal Comune con le seguenti integrazioni:
 - a) pesatura da parte della Giunta Comunale dei comportamenti organizzativi della dirigenza, riportati nella scheda di valutazione, come previsto dal sistema di valutazione vigente presso il Comune come segue:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (60%)	PESO
Relazione e integrazione - Trasversalità*	20
Innovatività - Progettualità*	20
Gestione risorse economiche - Controllo di gestione*	15
Orientamento alla qualità dei servizi	15
Gestione Risorse umane - Relazione con il personale*	15
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	15
Totale comportamenti organizzativi	100

- b) Per l'anno 2021 la Giunta Comunale ha definito la percentuale di valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza nel 50%, degli obiettivi nel 40% e della Performance Organizzativa nel 10%;

Va inoltre precisato che la parte fissa del fondo, a seguito delle riduzioni operate, è pari ad euro **177.041,93**, mentre la parte variabile è pari a euro **10.430,89**. Le risorse vengono utilizzate come segue:

Relazione illustrativa Mod. I - Utilizzo parte fissa e parte variabile	
Utilizzo parte fissa	
Descrizione	
Indennità di posizione	euro 146.638,00
Indennità di risultato	euro 30.403,93
Altro	euro -
Totale	euro 177.041,93
Utilizzo parte variabile	
Descrizione	
Indennità di posizione	euro -
Indennità di risultato	euro 10.430,89
Compensi per specifiche disposizioni di legge	euro -
Altro	euro -
Totale	euro 10.430,89

Relazione illustrativa Mod. I - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse	
Descrizione	
Indennità di posizione	euro 146.638,00
Indennità di risultato	euro 40.834,82
Altro	euro -
Totale	euro 187.472,82

F) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

G) 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, in quanto verso il personale dirigente si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 245 del 22/12/2015 e ss.mm.ii.

H) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per ciò che concerne gli effetti attesi dalla sottoscrizione del presente contratto, essendo definiti gli obiettivi strategici previsti nel Documento Unico di Programmazione e nel PEG/Piano delle Performance 2021, come integrato con deliberazione di G.C. n° 73 del 10.06.2021 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI 2021 si precisa che la parte del fondo destinata a premiare il risultato mira ad incentivare i dirigenti affinché concorrano al miglioramento dei singoli servizi ai quali sono preposti, resolvendo le criticità connesse agli stessi, garantendo un miglioramento dei servizi di line (verso gli stakeholder esterni) e di staff (verso gli stakeholder interni).

Sono infatti attesi miglioramenti rispetto ai servizi e/o attività mediante i progetti validati dal NdV e sopra riportati.

Tutto ciò è destinato a determinare il potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'operato dell'Amministrazione nel suo complesso.

LA DIRIGENTE DELL'AREA
SVILUPPO DI COMUNITA'
(Dott.ssa Licia Tassinari)
F.TO DIGITALMENTE

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021 – Area Dirigenza

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 di cui all'art. 57 CCNL 17 dicembre 2020 per il personale di qualifica dirigenziale dell'area di contrattazione Funzioni Locali è stato quantificato dall'Amministrazione con la determinazione n. 269 del 25/06/2021 area sviluppo di comunità per un importo complessivo pari a Euro 187.472,82, come segue:

Descrizione	
Risorse stabili	euro 177.041,93
Risorse variabili x incremento art.56 cc.1 e 2 CCNL 17.12.20	euro 4.425,32
Risorse variabili autonomamente stanziati dall'ente art.54 c.2 lett. e) CCNL 17.12.2020	euro 6.005,57
Residui anni precedenti	euro 0
Totale	euro 187.472,82

Si evidenzia che, a seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'ex art.26 del CCNL del 23.12.99, il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato risulta costituito dalle risorse determinate nell'anno 2021 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL di seguito riportate in tabella nonché:

- dall'incremento previsto ai sensi dell'art. 26 comma 3 parte fissa del CCNL 23.12.1999 a seguito di riorganizzazione consolidata e un incremento della dotazione organica dei dirigenti.

In particolare l'Amministrazione:

- a) nel processo di riorganizzazione negli anni 2004-2005 ha ricondotto il coordinamento delle attività di gestione complessive e generali dell'Ente all'organo collegiale "Comitato di Direzione" composto da tutti i dirigenti dell'Ente, eliminando la figura del Direttore Generale. A tale processo sono correlati un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza che ha portato all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti;
 - b) a decorrere dall'anno 2004, ha ampliato di una unità il numero dei dirigenti (Dirigenza Area Organizzazione, gestita precedentemente dal Direttore Generale) e posto in essere processi di riorganizzazione anche a seguito del venir meno della funzione del Direttore Generale;
 - c) In data 04/03/2010 è stato assunto un nuovo Dirigente al Servizio Autonomo di Polizia Locale prevedendo una somma annuale per l'indennità di posizione pari a euro 20.000,00, mentre per l'indennità di risultato l'applicazione del CCDI in vigore presso l'Ente ha previsto un aumento su base annua di euro 11.055,37, per una somma complessiva su base annua di euro 31.055,37. Nell'anno 2010 il fondo è stato quindi incrementato, in relazione del periodo di assunzione, di una somma pari a euro 25.616,67;
 - d) nell'anno 2014 ha ridotto la dotazione organica dell'area dirigenza di una unità a seguito di riorganizzazione dell'Ente.
 - e) A decorrere dal 1.1.2019 è stata effettuata un'altra riorganizzazione che ha visto diminuire di un'altra unità la dotazione dirigenziale dell'ente portando i dirigenti a n° 4.
 - f) Da novembre 2019 è stato assunto un dirigente ex art.110 c.1 TUEL in sostituzione del dirigente titolare in aspettativa.
- dall'incremento per l'anno 2021 previsto dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 17.03.2020 come segue:
 - art.57 c.2 lett. c): Retribuzione individuale di anzianità dirigenti cessati pari a euro 1.293,50.
 - art.54 c.4: incremento di un importo annuo lordo della retribuzione di posizione pari a euro 409,50 per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 1/1/2018, pari a euro 2.047,50 (euro 409,5 x n.5 dirigenti al 31.12.2018);

- art.56 cc.1 e 2: incremento delle indennità di posizione e di risultato diell'1,53% monte salari 2015 comprensivo dell'incremento del sopra citato art.54 c.4. La parte residuale è destinata ad incrementare l'indennità di risultato per una somma che ammonta a euro 4.425,32.

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

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione		
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 1 a)	Importo complessivo destinato al finanziamento retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 1998	euro 53.523,17
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 1 d)	1,25% monte salari 1997 (£. 267.154.000)	euro 1.724,67
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 2	1,2% monte salari 1997	euro 1.655,68
CCNL 22/02/2006 art. 23 c. 1	Incremento della retribuzione di posizione per euro 520,00 su base 13	euro 2.600,00
CCNL 22/02/2006 art. 23 c. 3	Incremento del 1,66% monte salari 2001	euro 2.674,81
CCNL 14/05/2007 art. 4 c. 1	Incremento retribuzione di posizione biennio 2004-2005	euro 5.720,00
CCNL 14/05/2007 art. 4 c. 4	Incremento fondo dello 0,89% del monte salari 2003	euro 2.825,00
CCNL 2006/2007 art. 16 c. 1	Incremento retribuzione di posizione	euro 2.392,00
CCNL 2008/2009 art. 5 c. 1	Incremento posizione euro 611,00 X n. dirigenti anno 2010	euro 3.055,00
CCNL 2008/2009 art. 5 c. 4	Incremento retribuzione di risultato	euro 3.487,59
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 3	Incremento stabile dotazione organica della dirigenza	euro 48.677,37
Totale		euro 128.335,29

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Descrizione		
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 3	Integrazione posizione Dirigente P.L. (assunzione da 04/03/2010)	euro 20.000,00
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 3	Integrazione Dirigente P.L.: Risultato =1/5 risultato Dirigenti su base annua (assunzione da 04/03/2010)	euro 11.055,37
CCNL 23/12/1999 art. 26 c. 3	Ampliamento competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza	euro 27.660,00
CCNL 17.12.2020 art.c.2 lett.c).	Retribuzione Individuale di Anzianità dirigenti cessati	euro 1.293,50
CCNL 17.12.2020 art.54 c.4	euro. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	euro 2.047,50
Totale		euro 62.056,37

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*		
CCNL 17.12.2020 art.54 c.2 lett.e)	risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente - Obiettivi strategici anno 2021	euro 6.005,57
CCNL 17.12.2020 art.56 cc.1 e 2	Incremento 1,53% m.s. dirigenti 2015 meno incremento art.54 c.4 = euro. 409,50 x n.5 dirigenti al 1.1.2018 = euro.6.472,82 (In deroga art.23.c.2 D.LGS 75/2017 tetto fondo 2016)	euro 4.425,32
TOT PARTE VARIABILE 2021		Euro 10.430,89
CCNL 23.12.1999 art. 28 c. 2	RESIDUI ANNI PRECEDENTI	euro -

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Precedentemente erano state effettuate le seguenti decurtazioni ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, ultimo capoverso, del D.L. n. 78/2010, così come integrato dalla L. n. 147/2013 (Legge di stabilità 2015) e riproposte oggi ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 cd "Legge Madia":

Descrizione			
Art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017	Limite fondo 2016	euro	5.438,60
Art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017	Cessazioni anni precedenti art. 9, c. 2-bis, D. L. n. 78/2010	euro	7.911,13
Totale riduzioni		euro	13.349,73

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione			
Risorse stabili	euro	190.391,66	
Risorse variabili	euro	10.430,89	
Residui anni precedenti	euro	0	
Decurtazioni fondo	euro	- 13.349,73	
Totale	euro	187.472,82	

Sezione 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 ricorre la fattispecie.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi euro **187.472,82**, così suddivise:

Descrizione			
Indennità di posizione	euro	146.638,00	
Indennità di risultato	euro	40.834,82	
Compensi per specifiche disposizioni di legge	euro	-	
Altro	euro	-	
Totale	euro	187.472,82	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non ricorre la fattispecie.

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

Descrizione			
Indennità di posizione	euro	146.638,00	
Indennità di risultato	euro	40.834,82	
Compensi per specifiche disposizioni di legge	euro	-	
Altro	euro	-	
Totale	euro	187.472,82	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ricorre la fattispecie.

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.

Le risorse stabili ammontano a euro 177.041,93 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di posizione) ammontano a euro 146.638,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

L'indennità di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D. Lgs. n. 150/2009 – Strumenti di misurazione e valutazione delle Performance - e con la supervisione del Nucleo di valutazione.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016

ANNO 2016		
INDENNITA' POSIZIONE	euro	171.000,00
PARTE UTILIZZATA PER INDENNITA' RISULTATO	euro	44.800,00
TOT FONDO 2016 DA RAPPORTARSI PER RISPETTO ART.23 C.2 Dlgs 75/2017	euro	215.800,00

ANNO 2021		
INDENNITA' POSIZIONE	euro	146.638,00
PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO	euro	40.834,82
TOT	euro	187.472,82
TOT FONDO 2021 DA RAPPORTARSI A FONDO 2016 PER RISPETTO ART.23 C.2 Dlgs 75/2017 (esclusi aumenti CCNL)	euro	181.000,00
RISPARMI RISPETTO A TETTO FONDO 2016	euro	34.800,00

Al fine del rispetto dell'art.23 c.2 del D.lgs 75/2017 l'Amministrazione ha ritenuto di considerare a livello unitario il trattamento accessorio del personale, comprendendo i fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente, includendo anche il fondo per lo straordinario, in linea con quanto previsto nel conto annuale del personale anno 2021 riferito all'anno 2019 nonché con i pareri della Corte dei Conti Puglia n° 27/2019 e Toscana n° 277/2019/PAR del 25 luglio 2019, con le quali si illustra che l'art. 23, comma 2, sopra citato, pone un limite quantitativo alle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, a livello complessivo. Quindi, la Corte ritiene che il tetto di spesa previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017 non può che essere riferito alla spesa complessiva, e non a quella delle singole categorie.

Si rappresenta il trattamento accessorio anno 2016 così composto con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto" nel senso che non sono da calcolarsi all'interno del limite di spesa:

FONDO DIRIGENZA 2016	euro 215.800,00
PARTE FISSA	euro 173.700,93
PARTE VARIABILE	euro 42.099,07
FONDO DIPENDENTI 2016	euro 786.219,33
PARTE FISSA	euro 642.591,84
PARTE VARIABILE	euro 143.627,49
FONDO P.O. 2016	euro 138.750,00
FONDO STRAORDINARI 2016	euro 62.000,00
TOTALE	euro 1.202.769,33

Si rappresenta il salario accessorio anno 2021, con l'esclusione dal calcolo degli istituti "fuori tetto", così composto nel rispetto del tetto del salario accessorio 2016:

FONDO DIRIGENZA 2021	181.000,00
PARTE FISSA	174.994,43
PARTE VARIABILE	6.005,57
FONDO DIPENDENTI 2021	813.744,34
PARTE FISSA	677.098,05
PARTE VARIABILE	136.646,29
FONDO P.O. 2021	142.025,00
FONDO STRAORDINARI 2021	62.000,00
TOTALE	1.198.769,34

Si evidenzia che il fondo dell'area dirigenza anno 2021 è stato ridotto rispetto al fondo area dirigenza anno 2016 di euro 34.800,00.

Di questi euro 30.800,00 sono stati utilizzati per incrementare il fondo delle PO a regime per una somma pari a euro 3.275,00 mentre la somma rimanente pari a euro 27.525,00 è stata utilizzata per incrementare il fondo delle risorse decentrate dei dipendenti non dirigenti anno 2021.

Si dà atto, quindi, che il trattamento accessorio per l'anno 2021, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge o di contratto "FUORI LIMITE", comprensivo dei fondi dei contratti decentrati dell'area dirigenza e del personale non dirigente, includendo anche il fondo per lo straordinario e le indennità delle PO NON supererà trattamento accessorio impegnato nell'anno 2016. Pertanto, si dà atto che viene rispettato l'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madaia".

Inoltre, la costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie ed ha rispettato il vincolo degli equilibri di bilancio.

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 in un unico capitolo di spesa, precisamente il cap. 101062/0 CdC 34, 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 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato in quanto il fondo anno 2021 è pari ad euro **181.000,00**, a fronte di un fondo anno 2016 pari a euro **215.800,00**, come si evince dal prospetto riportato nella pagina precedente.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, come evidenziate nei moduli precedenti, sono previste sui seguenti capitoli:

- Cdc 34: cap. 101062/0 – Retribuzioni in denaro – Servizi direzionali – Dirigenti;
- Cdc 34: cap. 101067/0 – Contributi sociali effettivi – Servizi direzionali – Dirigenti;
- Cdc 34: cap. 102024/0 – IRAP personale dipendente - Servizi direzionali;

LA DIRIGENTE DELL'AREA
AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI
(Dott.ssa Nadia Brescianini)
F.TO DIGITALMENTE