

COMUNE DI MONGRANDO
Provincia di Biella

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2022**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		Pre intesa del 09/05/2022 Contratto del 11/05/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr. Carenzo Roberto, Segretario Comunale (Presente) Sasso Enrica: Istruttore direttivo Responsabile PO (Presente) Sasso Paola: Istruttore direttivo Responsabile PO. (Presente) Trocca Giada: Istruttore direttivo Responsabile PO. (Presente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):FP CGIL;;CISL FP-UIL-FPL; Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):FP CGIL;;CISL FP;
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022 b) Criteri distribuzione fondo produttività collettiva legata alla performance per il personale non dirigente; c) Criteri distribuzione fondo produttività individuale;
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? Sì, in data 13/04/2022 Costituzione fondo In data 09/05/2022 Parere Utilizzo fondo L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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? Sì con Deliberazione di GC n. 124 del 27/12/2021
		È stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì con Deliberazione di GC n. 56 del 14/04/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di 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.
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 Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1 Utilizzo risorse decentrate anno 2022.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, si è fatto riferimento a quanto disposto dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e dall'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009 (c.d. "Riforma Brunetta") in materia di erogazione dei premi incentivanti la produttività nonché a quanto stabilito dal contratto decentrato integrativo Parte normativa sottoscritto in data 30 Ottobre 2018.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': Condizioni di lavoro – Art. 70 bis CCNL 21/05/2018

- *Descrizione: remunerazione del personale adibito ad attività: a) disagiate, b) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, c) implicanti il maneggio di valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.265,25;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 70 bis CCNL 21/05/2018-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 10 CCDI di competenza parte normativa;*
- *criteri di attribuzione: Attività disagiata corrisponde ad una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio. Esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, catrame bitumi, oli e loro derivati ovvero come da piano di valutazione dei rischi, lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori, attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali, misura di € 1,5 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire ai cittadini lo svolgimento di determinate attività esterne sul territorio anche se ritenute rischiose, svolte dal personale esterno o attività disagiate quali ad esempio l'espletamento del servizio del trasporto scolastico.*

INDENNITA': per L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

- *descrizione: remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità quando l'attività assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica affidate dall'Ente al personale di categoria B e C non titolare di posizione organizzativa*
- *Importo massimo previsto nel fondo € _3.050,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70- quinquies c. 1 del CCNL 21/05/2018 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 11 CCDI di competenza parte normativa*
- *criteri di attribuzione: Il personale a cui attribuire l'indennità deve essere titolare di responsabilità eccedenti quelle proprie della categoria economica di appartenenza.*

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: responsabilizzare i dipendenti allo svolgimento di determinate attività ritenute particolarmente complesse.

Indennità o compenso per "CENTRO ESTIVO ASILO NIDO"

- *descrizione: Indennità da corrispondere alle educatrici dell'asilo nido comunale per garantire il servizio oltre le settimane corrispondenti all'anno scolastico di apertura del servizio (periodo estivo: centro estivo asilo nido)*

Importo massimo previsto nel fondo € 700,00

- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 31 c. 5 CCNL 2000 -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 17 CCDI di competenza parte normativa.*
- *criteri di attribuzione: viene attribuita in base ai giorni di effettiva partecipazione al centro estivo in € 10,00 giornalieri;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Garantire l'erogazione del servizio di asilo nido oltre le 42 settimane di funzionamento dell'anno scolastico.*

- PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto "IMPLEMENTAZIONE DEL SITO COMUNALE"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Il Comune, al fine di consentire la pubblicazione degli atti amministrativi, obbligatoria per legge e rendere partecipi i cittadini della vita amministrativa e politica dell'Ente Locale, dispone di un proprio Sito Internet Istituzionale il quale necessita di continui aggiornamenti in ordine ai contenuti; Proprio per questo motivo l'Ente ha necessità di eseguirne l'adeguamento in coerenza con il sempre mutevole quadro normativo e tecnologico di riferimento, quale misura necessaria per migliorare il dialogo con il cittadino e la fruizione delle informazioni e dei servizi in adempimento a quanto previsto dall'art. 53 del D.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 (Codice dell'Amministrazione Digitale), che impone alle Pubbliche Amministrazioni di realizzare siti istituzionali su reti telematiche che rispettano i principi di accessibilità, nonché di elevata usabilità e reperibilità, anche da parte delle persone disabili, completezza di informazione, chiarezza di linguaggio, affidabilità, semplicità di consultazione, qualità, omogeneità ed interoperabilità;*
- *Importo € 500,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;*
- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio dell'area amministrativa distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

Progetto "MAPPATURA DELLE EDICOLE FUNERARIE ALL'INTERNO DELLE AREE CIMITERIALI DI MONGRANDO"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Per il suindicato personale viene ripreso il progetto proposto nell'anno 2020 e successivamente accantonato per dare spazio alla creazione di data base utenze cimiteriali. Spesso il servizio Amministrativo – Demografico si trova di fronte ad aspetti lavorativi, dove è fondamentale e necessario avere una tempestiva visione di tutte le salme e della loro localizzazione. Sempre più spesso si presenta con tutta evidenza la necessità di avere a disposizione una mappa cartografica delle edicole funerarie c.d. "tombe private" presenti all'interno dei tre Cimiteri siti nel Comune di Mongrando, ovverosia in frazione Ceresane, frazione Curanuova e frazione San Lorenzo. Tale necessità ha una duplice funzione: 1) rapportarsi correttamente ed in maniera immediata con le Imprese Funebri durante l'organizzazione del rito funebre e della sepoltura, senza attendere il materiale sopralluogo sul posto, per avere immediata visione della localizzazione all'interno del cimitero del loculo di destinazione. 2) avere una puntuale archiviazione della localizzazione delle salme all'interno del Cimitero, utile in caso di spostamenti della stessa oppure di richieste da parte di terzi, e di tracciabilità di tutte le salme e resti mortali che vengono disposti all'interno dei Cimiteri di proprietà comunale. L'attività -che andrà condotta con estrema delicatezza ed attenzione, vista la natura sensibile dell'argomento-, viaggerà in sinergia con gli Uffici interessanti indirettamente, e consisterà nella materiale trasposizione della disposizione delle edicole presenti all'interno dei Cimiteri su mappatura e successivo caricamento sulla piattaforma informatica utilizzata dagli Uffici, per una completa integrazione con le restanti sezioni cimiteriali.*
- *Importo € 1.800,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;*

- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio dell'area amministrativa distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

Progetto "SUPPORTO ALL'ATTIVITA' DI VERIFICA IMU"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: E' stata avviata l'attività di bonifica e aggiornamento della banca dati IMU del Comune di Mongrando mediante affidamento del servizio a società esterna. L'Ufficio Tributi rimane coinvolto nell'operazione di verifica, mettendosi a disposizione dei cittadini/contribuenti nella risoluzione delle problematiche che emergono dalle verifiche, venendo incontro alle esigenze della cittadinanza di poter usufruire di un contatto diretto presso gli Uffici comunali; L'ufficio inoltre è coinvolto in numerose attività a supporto della verifica quali stampa avvisi di accertamento – Predisposizione pratiche per l'invio degli avvisi ai contribuenti – Contabilizzazione e verifica incassi Si prosegue nell'attività di verifica che quest'anno interesserà gli anni di tributo 2018-2019-2020-2021.*
- *Importo € 800,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;*
- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio dell'area economico finanziaria tributi distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

Progetto "IMPLEMENTAZIONE INCASSI PAGO-PA"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Nell'ambito del Sistema dei pagamenti informatici a favore delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi D.Lgs 7/03/2005 n. 82 CAD e del processo di innovazione e digitalizzazione della PA, tramite il quale diversi servizi comunali verranno integrati in Pago Pa, il servizio finanziario-tributi dovrà provvedere alla gestione nella contabilità finanziaria dei nuovi incassi PagoPa e relative verifiche tramite il Sistema URBI PAY e PMPAY nonché procedere alle verifiche ad aggiornamenti delle tassonomie predisposte da PAGOPA, proseguendo nell'attività iniziata negli anni precedenti.*
- *Importo € 800,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;*
- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio dell'area economico finanziaria tributi distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

Progetto "LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ E MESSA ALLA PROVA PRESSO IL COMUNE DI MONGRANDO, AI SENSI DEGLI ARTT. 54 DEL D. LGS 28 AGOSTO 2000, N. 274 E N. 2 DEL DECRETO MINISTERIALE 26 MARZO 2001"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Gestione pratiche di attivazione e presa in carico persone che svolgono i lavori di pubblica utilità e/o messa alla prova con relative comunicazioni ai vari Enti di competenza. Attivazione dei corsi di formazione dei lavoratori, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii., nonché coordinamento delle visite mediche ai sensi del suddetto D.lgs. corrispondenza con Enti interessati durante lo svolgimento dei lavori di pubblica utilità e/o messa alla prova per stato di attuazione e chiusura di ogni posizione. Risultati Corretto svolgimento dei lavori di pubblica utilità e/o messa alla prova per i soggetti inviati dal Tribunale per l'anno 2022. Inserimento dei lavoratori alle attività lavorative dei cantonieri comunali.*
- *Importo € 750,00.*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale : Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;*
- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Tecnico e distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

Progetto "LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ E MESSA ALLA PROVA PRESSO IL COMUNE DI MONGRANDO, AI SENSI DEGLI ARTT. 54 DEL D. LGS 28 AGOSTO 2000, N. 274 E N. 2 DEL DECRETO MINISTERIALE 26 MARZO 2001"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Gestione esterna personale assegnato mediante coordinamento delle attività lavorative esterne svolte, affiancamento e monitoraggi. RISULTATI: Corretto svolgimento dei lavori di pubblica utilità e/o messa alla prova per i soggetti inviati dal Tribunale per l'anno 2022.*
- *Importo € 200,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;*
- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Tecnico e distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

Progetto "TRE BOLLE...UN SOLO NIDO"

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Per l'anno 2022, stante la permanenza del fenomeno pandemico, per il personale dell'Asilo Nido Comunale si ripropone il progetto nato dalla necessità di applicare le seguenti migliorie operative finalizzate a contrastare la fase pandemica relativa al COVID-19. I protocolli e le linee guida per la riapertura del servizio in sicurezza prevedono l'organizzazione della struttura in 3 bolle: 3 zone distinte e separate tra di loro con gruppi fissi di bambini e adulti. Questa soluzione organizzativa comporta delle criticità per ciò che riguarda il mantenere una buona comunicazione dell'intera comunità asilo nido così frazionata. Il nostro obiettivo è fare in modo che le bolle siano "isole comunicanti" per sostenere un senso di appartenenza ad uno stesso arcipelago. E' importante porre attenzione ai messaggi che possono arrivare ai bambini e alle famiglie rispetto all'emergenza sanitaria (uso delle mascherine, igienizzazione continua delle mani e dei materiali, impossibilità di incontrarsi da vicino con i bambini delle altre bolle senza poter giocare insieme). Per attuare questi obiettivi abbiamo in programma di: utilizzo di parte del monte ore settimanale per l'igienizzazione dei materiali - utilizzo di quaderni per documentare e condividere idee, proposte, esperienze, parole dei bambini - realizzazione di video da condividere con le famiglie non essendo possibile fare né la riunione dei genitori in presenza - creare piccoli momenti ludici tra le bolle (saluti attraverso i vetri, canzoni, storie raccontate distanza) - proporre attività con riferimento alle pratiche di igienizzazione (giocare con le mascherine, pulire le superfici con gli spruzzini) per trasmettere consapevolezza e non allarmismo - utilizzo il più possibile dello spazio esterno. Seppur con queste grandi difficoltà, il gruppo di lavoro non vuole perdere l'obiettivo di essere una comunità educante aperta, ampia e inclusiva.
- Importo € 2.300,00;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;
- criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Sociale scolastico e cultura distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.

Progetto "SVOLGIMENTO COMPITI AGGIUNTIVI"

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Necessita precisare che anche per l'anno 2022 il dipendente assegnato al servizio garantirà la manutenzione del mezzo. Considerata l'importanza che riveste l'efficienza del mezzo per la sicurezza, non solo dell'autista stesso ma anche degli utenti della strada è indispensabile che venga prevista un'accurata e frequente verifica attraverso efficaci e programmati controlli. La manutenzione oltre che ad essere un obbligo di legge rappresenta anche un elemento essenziale nella prevenzione degli infortuni. Il concetto di manutenzione è ben diverso da quello più limitato di riparazione. Mentre la riparazione prevede un intervento dopo che qualcosa si è rotto, guastato o comunque dopo un evento negativo suscettibile anche di ulteriori complicazioni, mantenere in efficienza o programmare una efficace manutenzione, significa poter intervenire prima che l'evento negativo si compia. Nel termine generico di manutenzione rientrano tutti quegli interventi mirati a mantenere o a ripristinare le condizioni di efficienza e di sicurezza del mezzo. Un uso corretto ed una buona manutenzione sono aspetti fondamentali per garantire rendimento, affidabilità e sicurezza. L'attività di manutenzione si esplica in una serie di operazioni costituite da verifiche visive, controlli strumentali, riparazioni e sostituzioni di parti deteriorate volte a mantenere o ripristinare le condizioni di perfetto funzionamento del mezzo. La manutenzione può essere ordinaria o programmata: manutenzione ordinaria: interventi che riguardano operazioni di modesta entità, ma importanti per la sicurezza del mezzo, eseguite normalmente dall'autista (vedi apposita scheda) manutenzione programmata: interventi di verifica preventiva eseguiti da personale qualificato (officina) con lo scopo di evitare improvvisi fermi del mezzo o situazioni di pericolo derivanti da avarie di organi sottoposti a normale usura. In questo progetto verrà presa in considerazione solamente la manutenzione ordinaria eseguita dall'autista. La manutenzione ordinaria o piccola manutenzione compresa la pulizia dell'automezzo è un'operazione che generalmente viene eseguita al termine della settimana lavorativa. L'autista provvede alla pulizia del mezzo utilizzando lavaggio self-service. Le operazioni di manutenzione devono essere eseguite sulla base delle indicazioni, consigli e avvertenze contenuti nei libretti d'uso e manutenzione di cui sono dotati i mezzi, tenendo conto non solo dell'intensità di impiego ma anche delle condizioni di funzionamento. L'esperienza dovrà produrre: piano di manutenzione ordinaria del mezzo (pulizia comprensivo di lavaggio interno ed esterno compresi i gruppi ottici/specchi/vetri, controllo freni, sistema elettrico, segnalazione frecce, luci, stop, integrità pneumatici, verifica di presenza di tutte le attrezzature obbligatorie per legge 81/2008).
- Importo € 100,00

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;
- criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Sociale scolastico e cultura distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.

Progetto "GESTIONE DEL DISTANZIAMENTO DEGLI ALUNNI SUL MEZZO DETTATO DALL'EMERGENZA COVID-19"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* L'Autista, coadiuvato da una figura di volontario, gestisce il posizionamento degli alunni all'atto della salita sul mezzo, nel rispetto della normativa Covid vigente, la quale prevede i posti a sedere intervallati e soprattutto il mantenimento del posto da parte di ogni singolo alunno. In aggiunta, l'autista ha concesso la massima disponibilità ad assecondare e a soddisfare le necessità del servizio per l'organizzazione di trasporti per le gite scolastiche e per le uscite del centro estivo, fatti salvi i limiti di guida imposti dalle norme sulla circolazione stradale.
- Importo € 100,00;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;
- criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Sociale scolastico e cultura distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.

Progetto "PROGETTO SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO NAZIONALE-DEFINIZIONE DEL RUOLO DI OLP"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* Nell'anno 2020 è stato proposto il "Progetto Servizio Civile Volontario Nazionale a colei che svolge per il Comune di Mongrando il ruolo di Operatore Locale di Progetto (OLP) L'Operatore Locale di Progetto è una figura indicata dalla Circolare sull'accreditamento, nella quale l'UNSC definisce le capacità organizzative e le possibilità di impiego che gli enti devono avere per poter presentare progetti di servizio civile, ossia la necessaria proporzionalità, da un lato, tra dimensioni e struttura organizzativa dell'ente e il numero di volontari impiegati e l'indispensabile presenza, dall'altro, di alcune funzioni che possano rispondere ai bisogni del servizio civile. "Poiché il servizio civile nazionale si connota per la duplice esigenza, di avere utilità sociale, da un lato, e dall'altro di rispondere ad un criterio di utilità per chi lo svolge, tali condizioni minime sono essenzialmente due: la prima, che sia chiaro cosa l'ente propone di fare, la seconda, che sia chiaro con chi il volontario dovrà operare Nella valutazione delle capacità organizzative di un ente l'OLP è quindi figura fondamentale proprio perché è quella che garantisce un accompagnamento continuativo e stabile del giovane nella sua attività prevalente. E' colui che il volontario incontrerà nel luogo del servizio, punto di riferimento e guida nel lavoro quotidiano. Il progetto di servizio civile Volontario Nazionale interesserà l'Asilo Nido Comunale di Mongrando finanziato dal Ministero nella misura di n.1 Volontario che ha iniziato il servizio al 16/09/2021 terminerà il 16/09/2022, pertanto l'OLP garantirà il progetto fino a tale data con n. 20 ore settimanali di affiancamento al Volontario al fine di accompagnare, verificare e garantire il monitoraggio dell'esperienza. Qualora venisse nuovamente finanziato il nuovo progetto di servizio civile volontario Nazionale lo stesso interesserà l'Asilo Nido per il periodo 2022-2023 e pertanto la figura dell'OLP sarà nuovamente riproposta.
- Importo € 450,00;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;
- criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Sociale scolastico e cultura distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.

Progetto "ATTIVITA' DI SUPPORTO AL SINDACO E ALL'ASSESSORE COMUNALE NELLA GESTIONE AMMINISTRATIVA DELLE ATTIVITA' DI RENDICONTAZIONE AL TRIBUNALE DELLE SPESE SOSTENUTE A FAVORE DEI TUTELATI"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* Il Sindaco e l'Assessore Comunale, ricoprono il ruolo di Tutore/Amministratore di sostegno di alcuni cittadini residenti a Mongrando. Nel caso di specie, la nomina da parte del Tribunale avviene nei loro confronti, in quanto rivestono la carica di Sindaco e Amministratore comunale pro tempore del Comune. Oltre alla quotidianità necessaria per garantire ai soggetti assistiti una degna esistenza, esiste anche un'attività alquanto delicata, che consiste nel rendere ogni anno al Giudice tutelare l'elenco di tutte le spese sostenute a conforto di tali soggetti fragili. Si propone pertanto, alla suindicata dipendente di farsi carico in prima persona di tale attività amministrativa, da svolgersi in continuità in modo da garantire la tracciabilità di ogni operazione, in modo particolare di natura monetaria, alleviando in tal modo l'attività, già peraltro pesante del Sindaco e del suo Assessore.
- Importo € 200,00;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. -22 CCDI di competenza parte normativa;

- *criterio di remunerazione: Individuazione del progetto da parte del responsabile del Servizio Sociale scolastico e cultura distribuzione in base alla Percentuale di partecipazione.*

- ALTRE DESTINAZIONI:

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 Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 71 del 13/07/2020, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, e della parte normativa del CDI del 30/10/2018, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 02/11/2020 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 110.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2022 relativamente ad una quota del personale, in base ai criteri stabiliti dal sistema di Valutazione e Misurazione della Performance adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 17/11/2011 successivamente modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 13/07/2020.

I criteri, per la selezione delle progressioni economiche orizzontali, sono stati oggetto di contrattazione decentrata in data 30/10/2018.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52 comma 1-bis, del D. Lgs n., 165/2001 e s.m.i. e del CCNL 21/05/2018;

f) 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

La valutazione delle Performance è disciplinata dall'art. 13 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, conforme alla disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, che prevede:

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso alle unità organizzative o settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

L'ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano delle performance è adottato unitamente al PEG ovvero entro venti giorni successivi all'approvazione del Bilancio di Previsione.

In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti. Il sistema di valutazione, adottato dall'Organismo di valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legato ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Non si ravvisa la necessità di ulteriori informazioni.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con determina del Responsabile del servizio Finanziario n. 23/UF del 13/04/2022, per un totale di Euro 59.803,43, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 50.082,46
Risorse variabili	€ 9.720,97
TOTALE	€ 59.803,43

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 50.082,46 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 31, c. 2, del CCNL 22.01.2004 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€ 43.864,95

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (Art. 67 c. 2 lettera B, CCNL 21/05/2018)	€ 1.172,60
RIA ed assegni ad personam cessati (Art. 67 c. 2 lettera C, CCNL 21/05/2018)	€ 3.547,31
Incremento personale in servizio alla data del 31/12/2015 (18 unità)	€ 1.497,60
TOTALE RISORSE STABILI	€ 50.082,46

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 9.720,97 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse previste da disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) ¹	€
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche	€ 8.000,00

e dell'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività (art. 67 comma 3 lett. i) e comma 6 ²	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile ³ (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€ 4.825,61
RIA personale cessato (frazione anno) Art. 67 c. 3 lettera D, CCNL 21/05/2018	
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€ 442,67
Decurtazione risorse variabili per incremento RIA (contenimento fondo anno 2016)	€ 3.547,31
TOTALE	€ 9.720,97

⁽¹⁾ Risorse art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01/04/1999

⁽²⁾ Risorse aggiuntive art. art. 67 comma 3 lett. i) e comma 6 CCNL 21/05/2018 parte variabile

L'art. 67 comma 3 lett. i) e comma 6 specifica che, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, l'ente può incrementare, per l'anno considerato, la parte variabile del fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale.

L'ente per l'anno 2022 ha stabilito di inserire un importo di € 8.000,00 per il finanziamento di progetti come individuati in premessa ed inseriti nel Piano delle Performance approvato in data con delibera di GC N.124 del 27/12/2021.

⁽³⁾ Risorse art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999

E' previsto lo stanziamento di cui sopra nella misura massima pari al 1,2% del monte salari 1997. Per l'anno 2022 lo stanziamento è stato confermato in € 4.825,61. L'importo è finalizzato a remunerare gli obiettivi contenuti nel Piano delle performance, secondo i requisiti previsti dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004.

Eventuali risparmi derivanti dal non raggiungimento degli obiettivi non costituiranno economie del fondo e ritorneranno nelle disponibilità di bilancio.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

A carico del fondo per l'anno 2022 sono mantenute le decurtazioni, operate sul fondo 2016, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, in proporzione al personale cessato nel corso dell'anno 2015.

Considerato che l'importo complessivo del trattamento accessorio ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs 75/2017, non può essere superiore a quello dell'anno 2016 e che il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo per l'anno 2022 l'importo del fondo 2022 parte stabile non subisce variazioni rispetto all'anno 2021.

L'importo del fondo 2022 parte variabile subisce la seguente variazione:

per € 3.547,31 (decurtazione corrispondente alla RIA del personale cessato) con conseguente riduzione della parte variabile stante il limite del fondo nell'importo corrispondente all'anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Modulo I – Costituzione del fondo 2022

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni)	€ 50.082,46

come quantificate nella sezione III)	
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 9.720,97
TOTALE	€ 59.803,43

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 Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018)	€ 8.797,92
Progressioni orizzontali storiche (art. 68 comma 1, CCNL 21/05/2018)	€ 27.855,13
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€2.168,95
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€1.192,80
Altro.....	
TOTALE	€ 40.014,80

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno 2022 (art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21/05/2018)	€ 2.168,95
Indennità condizioni di lavoro. (art. 70 bis CCNL 21/05/2018)	€1.265,25
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 70 Quinquies c. 1, CCNL 21/05/2018)	€3.050,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 Quinquies c. 2, CCNL 21/05/2018)	
Centri Estivi Asilo Nido art. 31 comma5 CCNL 14/09/2000	€700,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 68, comma 2, lett. a) e b), CCNL 21/05/2018)	€12.019,91
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	
Altro Art. 15 c. 1 L. k ccnl 1999 e Art. 31 c. 5	€

CCNL 2000	
TOTALE	€ 19.788,63

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)	€40.014,80
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€19.788,63
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)	€59.803,43

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 40.014,80 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 50.082,46.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2022 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta

Comunale n. 104 del 17/11/2011 successivamente modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 13/07/2020; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2022	Fondo anno 2016	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)		€ 29.074,45	€ -
Incrementi contrattuali			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004		€ 4.611,71	€ -
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006		€ 2.115,74	€ -
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008		€ 2.774,37	€ -
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)		€ 2.512,59	€
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)		€ 4.127,56	€ -
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)			
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)			
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
Altre decurtazioni fondo (ex art. 9 D.L. 78/2010 parte fissa personale cessato anno 2015)		€ -1.351,47	-
TOTALE Unico importo consolidato (Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)	€ 43.864,95	€ 43.864,95	ZERO
Rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere (art. 67 c. 2 lettera b CCNL 21/05/2018)	€ 1.172,60		€ 1.172,60

Incremento personale in servizio alla data del 31/12/2015 (18 unità) Art. 67 c.2 lett. a) CCNL 21/05/2018	€ 1.497,60		1.497,60
RIA Personale cessato (Art. 67 c. 2 lettera c CCNL 21/05/2018)	€ 3.547,31		€ 3.547,31
TOTALE RISORSE STABILI	€ 50.082,46	€ 43.864,95	€ 6.217,51
RISORSE VARIABILI			
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)			
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)			
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (Art. 67 c. 5 CCNL 21/05/2018)	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€ 4.825,61	€ 4.825,61	€-
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€ 442,67		442,67
RIA Personale cessato (frazione anno) Art. 67 c. 3 lett. d CCNL 21/05/2018	€ 0	€ 0,00	€ 0,00
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)			
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett.K), CCNL 01/04/1999) – incentivi per progettazione interna.	€	€	€
Decurtazione risorse variabili per incremento RIA (Contenimento fondo limite anno 2016 ex art. 23 c. 2 D. Lgs 75/2017)	-€ 3.547,31		-€ 3.547,31
Totale risorse variabili			
TOTALE	€ 9.720,97	€ 12.825,61	-€ 3.104,64
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione "permanente" ex. Art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge			-

di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. Art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	-	-	-
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 50.082,46	€ 43.864,95	€ 6.217,51
Risorse variabili	€ 9.720,97	€ 12.825,61	-€ 3.104,64
Decurtazioni			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 59.803,43	€ 56.690,56	€ 3.112,87¹
¹ Importo corrispondente alla rideterminazione delle progressioni orizzontali in essere (Art. 67 c. 2 lettera B CCNL 21/05/2018) € 1.172,60 – Incremento personale in servizio alla data del 31/12/2015 (art. 67 c. 2 lett. a € 83,20 per persona) € 1.497,60 – (Incrementi esclusi dai limiti di crescita dei Fondi Dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/05/2018) Inoltre Incrementi esclusi dal limite di crescita per specifiche disposizioni di legge: – Incremento economie fondo anno 2021 Art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999 € 442,67 - per un totale complessivo di € 3.112,87 –			

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2022	Fondo anno 2021(precedente)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 68 C. 1 CCNL 21/05/2018)	€ 8.797,92	€ 8.584,44	€ 213,48
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 27.855,13	€ 24.055,21	€ 3.799,92
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 2.168,95	€ 2.168,95	€
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€ 1.192,80	€ 1.192,80	€
Altro.....			
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 40.014,80	€ 36.001,40	€ 4.013,40
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali anno corrente (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 2.753,47	€ 4.151,56	-€ 1.398,09
Indennità condizioni di lavoro. (art. 70 bis CCNL 21/05/2018)	€ 1.265,25	€ 1.084,50	€ 180,75
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 68, comma 1, lett. e), CCNL	€ 3.050,00	€ 3.050,00	€ 0,00

21/05/2018)			
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)			
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)			
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	€ 12.019,91	€ 17.038,88	-€ 5.018,97
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	€ 700,00	€ 700,00	€ 0,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) Incentivi Subentro ANPR	€	€ 1.500,00	€ -1.500,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 19.788,63	€ 27.524,94	-€ 7.736,31
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare			
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE			
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 40.014,80	€ 36.001,40	€ 7.771,88-
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 19.788,63	€ 27.524,94	€ 11.937,46
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 59.803,43	€ 63.526,34	-€ 3.722,91
¹ Importo corrispondente ad € 1.500,00 Risorse specifiche disposizione di legge (subentro ANPR) Presenti nel 2021 e non più presenti nell'anno 2022 – (€ 2.665,58 Economie fondo anno 2020 - € 442,67 Economie del fondo anno 2021) Differenza € 2.222,91			

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

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

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

Il costo per il Fondo Risorse decentrate per l'anno 2022 ammonta complessivamente a € 59.803,43 oltre ad oneri riflessi ed IRAP.

La copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti esistenti nel Bilancio 2022 approvato con Deliberazione di CC n. 54 del 20/12/2021, che presentano sufficienti disponibilità.

La quota di risorse impiegate per i trattamenti economici determinati per valori fissi in base ai CCNL e CCDI vigenti rientra nell'ambito della previsione dell'art. 183, comma 2, lett. c) del D. Lgs. 165/2001 e quindi è da considerare impegnata all'atto dell'approvazione del bilancio. Tali quote sono state previste sulle singole voci di bilancio con cui sono finanziate le retribuzioni tabellari relative ai singoli settori a cui i dipendenti aventi diritto appartengono.

Sono da finanziare all'atto della costituzione del fondo le somme relative ai trattamenti non attribuiti sulla base dei CCNL o CCDI vigenti o comunque relativi a trattamenti che non sono determinati per valori fissi, ma sono variabili di anno in anno.

La quota residua ancora da liquidare relativa a tali ultimi trattamenti è stata impegnata con determinazione n. 23/UF in data 13/04/2022 per € 19.788,63 quali compensi di cui all'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 ancora da corrispondere al personale dipendente non dirigente per l'anno 2022 imputandola Cap. 1000 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi del PEG 2022 cod. di bilancio 1.02.1.101.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2021 (anno di riferimento) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 23/UF in data 13/04/2022;

- nel capitolo n. 1000_gestione competenza per € 19.788,63;
- nei capitoli di bilancio dei rispettivi servizi gestione competenza per gli oneri riflessi;
- nei capitoli di bilancio per la quota di indennità di comparto e progressioni e indennità per le educatrici dell'Asilo Nido.

In conclusione la contrattazione decentrata integrativa 2022, stante la consistenza del fondo ordinario di € 59.803,43, è coperta da mezzi ordinari di bilancio e trova allocazione nel Bilancio/Peg macroaggregato 101 Redditi da lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto. Per quanto riguarda le eventuali voci relative ad attività e prestazioni che, specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, (progettazione interna LL.PP e urbanistica, ecc) l'allocazione in bilancio è differenziata e trova copertura nell'ambito delle risorse generate dalle stesse prestazioni. Gli incentivi saranno attribuiti e liquidati in base a specifici regolamenti. Nello specifico nel presente CCDI non sono previsti tali incentivi).

Responsabile del Servizio Economico
Finanziario

Sasso Dott.ssa Paola