

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2021 PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE -  
 ACCORDO ANNUALE 2021 SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE AI SENSI DELL'ART. 7,  
 COMMA 4, LETT. A)**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

Ai sensi e per gli effetti dell'art.8 del CCNL 2016-2018, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, dell'art.7 CCNL 2016-2018, possono essere negoziati con cadenza annuale.

In data 22.12.2021, la delegazione trattante ha confermato il contenuto del CDI 2019-2021 vigente, sottoscritto in data 28.11.2019, con riferimento, come indicato all'art. 1 del richiamato CDI, a tutti gli istituti ivi indicati, con eccezione del Capo VII artt.13 e 14 (Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili) applicabile solo per il 2019 ed il cui contenuto è soggetto a contrattazione annuale.

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

<b>Data di sottoscrizione (IPOTESI)</b>	30 dicembre 2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021 parte economica – Parte giuridica vigente CDI 2019-2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Cotugno Gianfranco – Segretario generale – Presidente della delegazione di parte pubblica. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP , UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie locali; Flaica CUB Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, Flaica CUB	
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE NON DIRIGENTE	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	destinazione del fondo delle risorse decentrate;	
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	NON è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	Il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 è stato approvato, in allegato al Bilancio di previsione periodo 2021/2023, dall'Assemblea dei Sindaci dei Comuni consorziati con deliberazione n. 4 del 31 marzo 2021

	<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021-2023 contenete le informazioni di cui all'art. 10 del d. lgs. 33/2013 e s.m.i, con deliberazione di CdA n. 38 del 07.07.2021</p> <p>Il Piano degli obiettivi è stato validato dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, con Verbale n. 1 del 7 aprile 2021</p>
--	---	---

## 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili).**

Riferimenti contrattuali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

#### Indennità di comparto

Nella parte di utilizzo fondo sono inseriti in un unico fondo, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, gli importi già stabiliti dall'art.33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.1.2004. Tali importi sono al netto della quota a carico del bilancio.

#### Fondo progressioni anni precedenti

L'importo evidenziato nella parte di utilizzo del fondo si riferisce alle progressioni di carriera effettuate dal personale dipendente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, in anni precedenti il 2021.

#### Nuove progressioni anno 2021

L'importo di € 1.000,00 evidenziato nella parte di utilizzo del fondo si riferisce alle progressioni economiche, con decorrenza 1.1.2021, finanziate con risorse stabili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL 21 maggio 2018.

#### Incentivi funzioni tecniche ex art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21 maggio 2018

Non quantificati per l'anno 2021.

#### Indennità per specifiche responsabilità ex art. 68 comma 2, lett. e)

Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018, sono iscritti nella parte di utilizzo fondo gli importi per remunerare l'indennità di cui all'art. 70-*quinquies* c. 1 lett. a) per l'incaricato RSPP (€ 3.000) e lett. b) per gli archivisti informatici (€ 1.000), nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 10 del CDI 2019-2021

#### Indennità per specifiche responsabilità ex art. 68 comma 2, lett. c)

Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018, sono iscritti nella parte di utilizzo fondo gli importi per remunerare le indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70-*bis* alla lett. b) e c) per lo svolgimento di attività esposte a rischio (€ 700) o impicanti il maneggio valori (€ 400), nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 9 del CDI 2019-2021.

#### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – art. 67, comma 4, CCNL 21.5.2018

Sono confermati i criteri di cui all'art. 14 del CDI 2019-2021 a cui si rinvia.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti sulla base del punteggio attribuito dal Responsabile d'Area nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al SMVP approvato con deliberazione del C.d.A. n. 10 del 6 marzo 2019. Le valutazioni sono rapportate al

grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Responsabile, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi di ciascun dipendente.

Gli importi iscritti nella parte utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a), C.c.n.l. 21.5.2018, (performance organizzativa), sono destinati a remunerare gli specifici obiettivi individuati nel PEG/Piano delle Performance, relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alla singole strutture organizzative.

Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 21 ottobre 2013, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 6 marzo 2019.

Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito del Consiglio di Amministrazione nel PEG/piano della performance.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da valutazione del Responsabile competente.

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 21 ottobre 2013, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 6 marzo 2019, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Responsabile competente nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con predetta deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il sistema prevede quattro fasce di merito:

4^ fascia	3^ fascia	2^ fascia	1^ fascia
valutazioni inferiori a 40 punti non si eroga la retribuzione di risultato/produttività	valutazioni pari o superiori a 40 punti e inferiori a 60 punti si eroga il 60% della retribuzione di risultato/produttività	valutazioni pari o superiori a 60 punti e inferiori a 80 punti si eroga l'80% della retribuzione di risultato/produttività	Valutazioni pari o superiori a 80 punti si eroga il 100% della retribuzione di risultato/produttività

Le eventuali economie per le attribuzioni inferiori al 100% confluiscono nel finanziamento della maggiorazione del premio individuale (c.d. premio per eccellenza) di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018..

Differenziazione del premio individuale - art. 69 CCNL 21.5.2018

Nell'ambito dell'importo iscritto nella parte utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21.5.2018, (performance individuale), sono rese disponibili le risorse destinate a remunerare i dipendenti che

conseguono le valutazioni più elevate, di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione del premio individuale è attribuita ad un contingente massimo di personale valutato positivamente pari 1 unità.

*Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

*– art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.5.2018*

Sono confermati i criteri di cui all'art. 12 del CDI 219-2021 a cui si rinvia.

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

### Modulo 1

#### La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti.

Il fondo per la contrattazione integrativa, parte stabile, per l'anno 2021 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 63 del 15 febbraio 2021, modificata con deliberazione del C.d.A consortile n. 49 del 24 novembre 2021 per € 95.516,00; con lo stesso provvedimento è stato costituito per l'anno 2021 il fondo delle risorse decentrate ex art. 67 CCNL funzioni locali siglato il 21.05.2018, per parte stabile e variabile, per complessivi € 118.285 e sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2021 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

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

##### *Risorse storiche consolidate*

Trattasi dell'importo costituito dalla seguenti voci, in applicazione dell'art. 67 del C.c.n.l. 21.5.2018

<b>RISORSE STABILI per l'anno 2021</b>	
<b>Art.67, comma 1, CCNL 21.5.2018</b> – Fondo unico consolidato certificato 2017 dal netto della decurtazione permanente ex DL 78/2010 per € 8.570	€ 80.515,00
<b>Art.67, comma 2, lett. a)</b> € 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 (22 dipendenti), a valere dal 2019 <b>NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	€ 1.830,00
<b>Art.67, comma 2, lett. b)</b> – Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi <b>NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	€ 2.194,00
<b>Art.67, comma 2, lett. b)</b> – Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi <b>NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	€ 302,00
<b>Art.67, comma 2, lett. c)</b> – Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel 2016, compresa la quota di tredicesima mensilità	€ 3.044,00
<b>Art.67, comma 2, lett. c)</b> – Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal	€ 5.377,00

servizio nel 2017, compresa la quota di tredicesima mensilità	
<b>Art.67, comma 2, lett. c)</b> – Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel 2019, compresa la quota di tredicesima mensilità	€ 2.254,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI di cui sottoposte al limite € 91.190</b>	<b>€ 95.516,00</b>

### 1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non hanno la caratteristica di certezza e stabilità.

Gli importi inseriti in dettaglio sono i seguenti:

Risparmi somme non erogate anno 2020 CCNL 98-01 art. 17, comma 5	0,00
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (Art. 67, commi 3, lett. i) e comma 5 lett. b)	7.500,00
Risparmi straordinario anno 2021	15.269,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>22.769,00</b>

### 1.3 – Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

L'Amministrazione ha rispettato la prescrizione di cui al comma 2 dell'art. 23 del d. lgs.75/2017 ai sensi del quale "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 e' abrogato." Non si operano decurtazioni in quanto il tetto non è stato superato.

	Anno 2016	Anno 2021
Totale trattamento economico accessorio nei limiti del tetto del salario accessorio ai sensi dell'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017	€ 193.154	€ 192.425
<b>TOTALE</b>	<b>€ 193.154</b>	<b>€ 192.425</b>

#### **1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

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

*a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione.*

L'importo totale delle risorse stabili così come rappresentato nella tabella 1.1 è pari ad **€ 95.516**

*b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione:*

L'importo totale delle risorse variabili così come rappresentato nella tabella 1.2 è pari ad **€ 22.769**

*c) Totale fondo sottoposto a certificazione.*

Il totale fondo sottoposto a certificazione è pari a complessivi **€ 118.285**, quale somma delle risorse fisse e variabili.

#### **III. 1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione



## Modulo II

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

#### 2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto Collettivo nazionale e/o dai contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta la quantificazione da parte dell'amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. Indennità di comparto quota carico Fondo: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, comma 4, lett. a), b), e c) del C.c.n.l. 22 gennaio 2004. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal contratto collettivo nazionale e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è esposto in forma previsionale.
2. Progressioni orizzontali storiche: sono inseriti i valori del fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento. L'importo è inserito nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in servizio al 1 gennaio 2021.

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolate:

Fondo per le progressioni orizzontali anni precedenti – art. 68 – comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018 (incluse PEO 2021)	€ 73.000,00
Indennità di comparto (ex art. 33 C.c.n.l. 22.1.2004) – art. 68 comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018	€ 10.000,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>€ 83.000</b>

#### 2.2 – Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate dal contratto decentrato integrativo quale accordo economico per l'anno 2021.

1. Progressioni orizzontali con decorrenza 1 gennaio 2021. In tale voce sono inseriti i valori del fondo destinati a remunerare le progressioni economiche al 1 gennaio 2021 di cui all'art.68, comma 2, lett.j) del C.c.n.l. 21.5.2018.
2. Indennità di turno, rischio, maneggio valori, reperibilità e maggiorazione oraria: in tale voce aggregata fanno riferimento le risorse di cui all'art.68, comma 2, lett.c) e d) del C.c.n.l. 21.5.2018, espressamente regolate nel quantum dal contratto decentrato integrativo di riferimento. Attengono alle indennità volte a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
3. Indennità di specifica responsabilità: tale voce accoglie, in quanto non espressamente regolato dal contratto di riferimento, il valore delle indennità collegate all'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett.a), C.c.n.l. 21.5.2018 corrisposti al personale dipendente sulla base dei criteri già contrattati con le OO.SS;
4. Compensi relativi alla performance organizzativa ed individuale: tale voce accoglie i compensi erogati ai sensi dell'art.67, comma 2, lett.a) e lett.b), ossia i compensi per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance. produttività e miglioramento dei servizi.

La tabella che segue mostra le risorse oggetto dell'accordo 2021:

<b>Residuo parte stabile</b>	<b>€ 12.516</b>
Art.68, comma 2, lett.j) C.c.n.l. 21.5.2018 Nuove progressioni economiche	<b>1.000</b>
Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità rischio	€ 700,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità maneggio valori	€ 400,00
L'art.68, comma 2 lett. e del C.c.n.l. 21 maggio 2018 Indennità per specifiche responsabilità	€ 4.000
Art.68, comma 2, lett. a) C.c.n.l. 21.5.2018 compensi per la performance organizzativa	€ 0
<b>Totale spese stabili di carattere organizzativo</b>	<b>€ 6.100</b>
Compensi per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance. produttività e miglioramento dei servizi	<b>€ 22.769</b>
<b>Totale somme per compensi per la performance individuale regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>€ 29.185,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO 2021</b>	<b>€ 118.285</b>

### 2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Non risultano poste ancora da contrattare

### 2.4 – Sezione VI – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Sulla base delle sopra evidenziate utilizzazioni la composizione delle poste di destinazione del fondo sono le seguenti:

- 1) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo pari ad:  
**€ 83.000,00** riferite a poste di natura storica o vincolanti, la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa di cui alla Sezione I ;  
**€ 29.185** riferite a poste non regolate esplicitamente dal contratto, finanziate con la corrispondente parte di entrata del fondo di parte stabile e variabile di cui ai punti 2.1. e 2.2. Sezione II
- 2) Totale destinazione specificamente regolate dal Contratto integrativo pari ad complessivi **€ 6.100** determinato dal totale della sezione II.
- 3) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti pari a complessivi **€ 118.285** valore coincidente al totale esposto nella sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

Non esistono risorse ancora da regolare, come da sezione III.

## **2.5 – Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione.

## **2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

In questa sezione vengono certificati il rispetto dei seguenti tre 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*

Il totale della destinazione di utilizzo del Fondo avente natura certa e continuativa risulta pari ad € 84.000 a copertura del quale risultano risorse fisse e continuative pari a complessive € 95.516. Il grado di copertura delle risorse del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse, aventi carattere di certezza e stabilità è pari al 100%.

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

Come precisato nella parte illustrativa della relazione, il sistema di misurazione e valutazione prevede esplicitamente una differenziazione di giudizio articolato in quattro fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione. La fascia 4<sup>a</sup> corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 40%.

La fascia 3<sup>a</sup> rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 41% e fino a 59,99%.

La fascia 2<sup>a</sup> è associata a valutazioni comprese tra 60% e 79,99%.

La fascia 1<sup>a</sup> è associata a valutazioni comprese tra 80% e 100%.

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

Le progressioni orizzontali contrattate per l'anno 2021 sono riconosciute nel limite delle risorse disponibili, in modo selettivo ai lavoratori a tempo indeterminato che hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno due anni nella posizione economica, anche in altri enti che applicano il CCNL Funzioni Locali, e conseguito nel triennio antecedente al passaggio, una valutazione media pari a 40 punti vengono assegnate, nel limite delle risorse di parte stabile disponibili, secondo una graduatoria degli aventi diritto che viene aggiornata ogni anno e che tiene conto della media delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio. In caso di parità di punteggio prevale il lavoratore con maggiore permanenza nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, il lavoratore con una maggiore anzianità di servizio nel comparto Funzioni Locali. Tali criteri sono conformi all'art. 11 del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e all'art. 16, commi 2 e 3 del CCNL Funzioni Locali siglato il 21 maggio 2018.

Modulo III

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

La tabella che segue mostra la differenza in termini di costituzione del fondo per l'anno 2021 e verifica le differenze rispetto all'anno precedente

Tabella costituzione fondo – variazione 2020-2021

	Anno 2020	Anno 2021	Differenza	Diff. %
Totale fondo risorse fisse	€ 90.218,20	€ 95.516,00	€ 5.298	5,873%
Totale fondo risorse variabili	€ 41.414,12 (- 11.195 per incentivi tecnici = € 30.219)	€ 22.769	- € 7.450	-24,65%
<b>TOTALE</b>	€ 131.633	€ 118.285	13.348	-24,56 %

Il fondo per l'anno 2021 non aumenta rispetto alla consistenza del fondo dell'anno 2020. Presenta altresì una diminuzione in termini assoluti di € 6.208.

## Modulo IV

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

In merito ai limiti di spesa si evidenzia che il totale delle risorse fisse costituite nell'anno 2021 pari ad € **95.516** rappresenta il limite di spesa destinata alla copertura degli impieghi aventi carattere di certezza e stabilità, quantificate in € **84.000** di cui € **1.000,00** destinate a finanziare nuove progressioni orizzontali.

#### **4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Il sistema contabile armonizzato ex d.lgs. 118/2011 in uso dell'amministrazione individua gli importi delle voci di utilizzo nell'ambito degli stanziamenti di spesa di personale opportunamente suddivisi all'interno di ciascuna Missione e di ciascun Programma di Bilancio. Le spese relative al trattamento accessorio e premiante che saranno liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati nel Bilancio 2021 ed all'atto della sottoscrizione della contrattazione integrativa le relative obbligazioni saranno imputate contabilmente all' esercizio del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili, in applicazione del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, punto 5.2.

Gli importi riferiti ai compensi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge sono stanziati nell'ambito degli idonei capitoli assegnati ai Responsabili d'Area per competenza.

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

L'importo complessivo delle somme erogate dal fondo dell'anno precedente non evidenzia la formazione di economie del fondo 2020 da destinare ad incremento delle risorse variabili per l'anno 2021.

Carignano, 10 gennaio 2022

II RESPONSABILE DELL'AREA  
PARTECIPATE – GESTIONE TARI E PERSONALE  
*Nadia Fedele*  
*Firmato digitalmente*