COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO
(PROVINCIA DI PESCARA)

Piazza Marconi 24 – 65010 – Cappelle sul Tavo (PE) - Tel. 085/4470135 085/4471217 Fax 085/4471172 - Cod.Fisc. 00192710689
Internet: www.cappellesultavo.com – E MAIL: cappellesultavo@pec.it

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

Prot. Data 26.10.2020

Spett.le
Revisore dei Conti
Dott. Angelo Romano

Email: dr.angeloromano@pec.it

OGGETTO: relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al contratto decentrato integrativo parte economica anno 2020 - Comune di Cappelle sul Tavo (PE).

La presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria al CCDI, parte economica 2020, è redatta secondo le indicazioni della Circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012, nel rispetto dell'art. 40 del D. Lgs 30.3.2001 n° 165 che al comma 3 sexies prevede la redazione di una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c.1, a corredo della stipulazione del contratto decentrato.

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di accordo definitivo		**27.05.2020**
9Periodo temporale di vigenza		**1° gennaio/31 dicembre 2020 parte economica**
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica:** **• Dott. Luca Di Eugenio Segretario Comunale (Presidente)** **•D.ssa Catia Di Costanzo Responsabile del Settore I - componente** **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:** **•C.I.S.L. FP** **•U.I.L. FPL** **•C.G.I.L. FP** **•C.S.A.** **Organizzazioni sindacali firmatarie:** **•C.I.S.L. FP** **•C.G.I.L. FP** **•C.S.A.**
Soggetti destinatari		**Dipendenti con rapporto a tempo indeterminato e, per taluni istituti, a tempo determinato, full-time e part-time, in servizio presso il Comune di Cappelle sul Tavo**
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		**Criteri di destinazione delle risorse decentrate di cui all'art. art. 68 CCNL 21.05.2018**
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**	**La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione**
		Nel caso in cui il l'Organo di Revisione dovesse effettuare rilievi, di questi se ne darà atto nella trascrizione della versione definitiva della relazione, da adottarsi prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	**È stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 57 del 14.12.2016.**

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 2 del 12.02.2014.**
		E' stato adottato il Piano delle Performance, contenuto nel PEG 2020, con deliberazione della G.C. n° 41 del 22.06.2020.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

Il vigente CCDI normativo per il triennio 2019/2021, definito a seguito della sottoscrizione del CCNL 21.05.2018, è stato sottoscritto in data 30.04.2019.
L'art. 3, recante "Durata – Revisione", il cui comma 1 recita:

1. *Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.*

Pertanto, la contrattazione decentrata per l'anno 2020 ha riguardato esclusivamente la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse disponibili.
La Giunta Comunale, con deliberazione n° 34 del 27.05.2020, ha dettato i seguenti indirizzi per la contrattazione 2020.

INDIRIZZI PER LA CONDUZIONE DELLE TRATTATIVE:

1) L'Amministrazione intende porre l'accento particolarmente su istituti legati alla valorizzazione del merito e della qualità della prestazione; ciò nella considerazione che l'incremento dell'efficienza dell'azione amministrativa si basa necessariamente su percorsi virtuosi, legati a logiche meritocratiche, che premiano i dipendenti che conseguono le migliori performance; pertanto si ritiene di destinare alla valutazione delle prestazioni una somma non inferiore a € 3.000;

2) Inoltre, si ribadisce qui l'intendimento di contrattare una quota di nuove progressioni economiche orizzontali, secondo la disciplina vigente, e in particolare nel rispetto della previsione di cui all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009: "*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione";*
3) Peraltro, il CCDI normativo sottoscritto, all'art. 7, testualmente dispone.
Art. 7
Progressioni economiche
1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. In tal caso, la somma disponibile, definita da apposito indirizzo della Giunta Comunale, verrà ripartita tra le diverse categorie, applicando alla somma necessaria alla progressione di tutti i partecipanti di ciascuna categoria la percentuale scaturente dal rapporto tra la somma disponibile e la somma occorrente per la progressione di tutti i dipendenti dell'ente. In ciascuna categoria, pertanto,

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

verranno ammessi alla progressione economica orizzontale i dipendenti, utilmente collocati nella graduatoria di merito della categoria, fino a concorrenza della somma disponibile, e comunque in misura non superiore al 50% dei partecipanti. I dipendenti esclusi verranno collocati in una ulteriore graduatoria, unica per tutte le categorie, e le somme eventualmente residue verranno utilizzate per ulteriori progressioni, seguendo l'ordine di tale seconda graduatoria. Nel caso in cui le economie disponibili non siano sufficienti per attribuire la Peo secondo l'ordine della graduatoria, si procederà allo scorrimento della stessa fino ad esaurimento delle risorse.
3. Le somme da destinare alle nuove PEO per il triennio in esame sono le seguenti:
anno 2019: € 5.500
anno 2020: € 5.500
anno 2021: € 3.000
4. In caso di ulteriore mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziate le relative risorse. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

4) In sede di contrattazione economica per l'anno 2019, con verbale in data 19.06.2019, le parti hanno concordato di destinare nel 2019, per la realizzazione di nuove progressioni orizzontali, la somma di € 6.000 in luogo di € 5.500 come previsto dal CCDI normativo; riducendo contestualmente da € 5.500 ad € 5.000 la somma a disposizione per il medesimo istituto nel 2020;

5) Pertanto, vista la consistenza effettiva del fondo risorse decentrate, destinata una somma pari a € 5.000 al finanziamento di nuove progressioni orizzontali, si intende confermare tutti gli istituti finanziati nel precedente esercizio, riducendo se necessario la somma da destinare al finanziamento degli istituti non strettamente correlati alla prestazione, dunque tipicamente alla corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità;

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2020 è stato quantificato con determinazione del Responsabile del Settore I n. 118 del 25.05.2020.

La quantificazione del fondo ha tenuto conto dei restrittivi vincoli di finanza pubblica in materia di contenimento della spesa di personale, in particolare le recenti disposizioni di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 che prevede: "*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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016*".

Tuttavia, nel corso del 2020 sono intervenute le seguenti nuove disposizioni:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34 del 30 aprile 2019 (c.d. decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n. 58, che dispone: "*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020, il quale nelle premesse precisa "*Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in*

particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

La quantificazione del fondo ha tenuto conto dunque dell'importo del fondo dell'annualità 2016, quantificato con determinazione del Responsabile del Settore I n° 232 del 23.12.2016 in applicazione dell'art. 1, comma 236, della L. 208/2015, in € 37.419,09, limitatamente alla sola parte stabile; successivamente, con determinazione n° 347 del 19.11.2018, il limite rappresentato dal fondo risorse decentrate dell'anno 2016 è stata rideterminato in **€ 37.907,68**, a seguito dell'inserimento dell'incremento di cui all'art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004, relativo allo 0,20% del monte salari 2001, che non era stato calcolato all'epoca della quantificazione.

Inoltre, si è tenuto conto della determinazione n° 349 del 19.11.2018, ad oggetto "Quantificazione fondo risorse decentrate anno 2018. Ulteriori provvedimenti.", con la quale il fondo risorse decentrate per l'anno 2018 veniva fissato in complessivi **€ 43.841,52,** di cui **€ 38.561,88** per parte stabile e **€ 5.279,64** per parte variabile.

Le nuove disposizioni sopra richiamate sono state applicate nel seguente modo:
- è stato calcolato il valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo risorse decentrate, limitatamente alla parte stabile, considerando un numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018 pari a 16, **di € 2.410,12;**
- ad oggi, il numero di dipendenti in servizio, è pari a 15, ma, essendo programmata l'assunzione di due dipendenti di categoria C per l'anno 2020, il numero di dipendenti al 31.12.2020 sarà pari a 17;
- il limite del fondo risorse decentrate per l'anno 2020, per assicurare l'invarianza del valore medio pro-capite dell'anno 2018, dovrà essere non inferiore a **€ 40.972,04** (€ 2.410,12 x 17 dipendenti);
- il limite per il fondo risorse decentrate previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2018, è stato adeguato in **€ 40.972,04.**

Con verbale di riunione del 27.05.2020 è stato raggiunto un accordo solo economico per l'annualità 2020, in attuazione del CCDI 2019/2021.

L'accordo risulta compatibile con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, in particolare con le norme della contrattazione di primo livello.

Meritocrazia e premialità

Al riguardo si richiamano gli articoli 5 e 6 del vigente CCDI, che si riportano testualmente:

Art. 5
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
1. Le parti concordano di destinare alla performance individuale il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018, con esclusione di quelle previste alle lettere c), f) e g).
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, da contrattare di anno in anno.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
- personale di categoria B: 40% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 35% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. L'accordo annuale di ripartizione delle risorse stabilirà la somma destinata alla performance e la percentuale del personale cui attribuire la maggiorazione.
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore al 90%.

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

Ai sensi del Titolo III del D. Lgs. 150/2009, citata normativa le disposizioni individuate dall'art. 74 comma 2, costituiscono "principi generali dell'ordinamento", per cui sussiste l'obbligo di adeguamento da parte dell'ente locale, per alcune materie, tra le quali le seguenti: ***Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*** (Obbligo di misurare e valutare la performance organizzativa ed individuate (intesa come valutazione della prestazione), condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance e di pubblicizzare le relative informazioni (art. 3) - ***Merito e Premi*** (Obbligo dell'Amministrazione di utilizzare, per l'applicazione delle nuove regole sul merito e la premialità, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, in modo che non derivino nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 17, comma 2); Obbligo di utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e divieto di distribuire incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi (art. 18).
Nell'anno 2016 è stato adottato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 57 del 14.12.2016.

Con deliberazione della G.C. n° 41 del 22.06.2020 è stato adottato il Piano esecutivo di gestione, che contiene il Piano delle Performance – Piano degli obiettivi per l'anno 2020.

Nell'anno 2020 le risorse destinate alla performance sono concordate per un importo di € 3.000,00.

Progressioni orizzontali
Sono disciplinate dall'art. 7 del CCDI, di seguito riportato:

Art. 7
Progressioni economiche
1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. In tal caso, la somma disponibile, definita da apposito indirizzo della Giunta Comunale, verrà ripartita tra le diverse categorie, applicando alla somma necessaria alla progressione di tutti i partecipanti di ciascuna categoria la percentuale scaturente dal rapporto tra la somma disponibile e la somma occorrente per la progressione di tutti i dipendenti dell'ente. In ciascuna categoria, pertanto, verranno ammessi alla progressione economica orizzontale i dipendenti, utilmente collocati nella graduatoria di merito della categoria, fino a concorrenza della somma disponibile, e comunque in misura non superiore al 50% dei partecipanti. I dipendenti esclusi verranno collocati in una ulteriore graduatoria, unica per tutte le categorie, e le somme eventualmente residue verranno utilizzate per ulteriori progressioni, seguendo l'ordine di tale seconda graduatoria. Nel caso in cui le economie disponibili non siano sufficienti per attribuire la Peo secondo l'ordine della graduatoria, si procederà allo scorrimento della stessa fino ad esaurimento delle risorse.
3. Le somme da destinare alle nuove PEO per il triennio in esame sono le seguenti:
anno 2019: € 5.500
anno 2020: € 5.500
anno 2021: € 3.000
4. In caso di ulteriore mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziate le relative risorse. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Nel verbale dell'incontro del 19.06.2019 è stata raggiunta la preintesa relativa all'anno 2019, in cui le parti così si esprimono:
Preliminarmente, le parti prendono atto che, sulla base dei criteri fissati dal CCDI normativo per la realizzazione delle nuove PEO, la somma che viene destinata alle diverse categorie non è sufficiente, in alcuni casi, ad assicurare la partecipazione di tutti gli aventi diritto; pertanto, si concorda di incrementare la somma per il 2019 da 5.500 a 6.000, riducendo contestualmente la somma posta a carico del 2020 a € 5.000.

Pertanto, nell'anno 2020 viene destinata alla realizzazione di nuove progressioni orizzontali la somma di € 5.000,00.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1
La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate, la cui disciplina fondamentale, a seguito della sottoscrizione del CCNL 21.05.2018, è contenuta nell'art. 67 del CCNL, che si riporta testualmente:

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un 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 e confluiscono nel
fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;

h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

Per ciò che concerne le risorse decentrate variabili, la disciplina delle stesse è contenuta nell'art. 67, comma 3, che regola le seguenti ipotesi di incremento:

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4;
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2020 risulta alimentato dalle risorse come di seguito specificato:

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018: unico importo consolidato di tutte le risorse stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, relative all'anno 2017: **€ 44.957,13**
Art. 67, comma 2, lett. a): un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 21.05.2018 in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (calcolando, secondo il parere Aran CFL45, tale importo per tutte le unità in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31.12.2015, senza riproporzionare l'importo in caso di personale a tempo parziale, e dunque per 15 unità di personale): **€ 1.248,00**
Art. 67, comma 2, lett. b): un 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, <u>considerando le posizioni economiche in godimento alla data di sottoscrizione del CCNL</u>, e dunque senza tener conto delle progressioni conseguite successivamente: **€ 396,50**
Art. 67, comma 2, lett. c): un importo corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno: (cessazione Cilli Giacomo, cat. D6/D1) **€ 118,95**

<u>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2020: € 46.720,58</u>

Sezione II – Risorse variabili

Non sono state quantificate risorse variabili

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

L'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, già sopra richiamato, prevede: "*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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016*".

Con determinazione del Responsabile del Settore I n° 232 del 23.12.2016 è stato quantificato il fondo risorse decentrate per l'anno 2016, in applicazione all'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), calcolando il totale delle risorse decentrate, limitatamente alla parte stabile, in **€ 37.419,09,** procedendo come segue ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al richiamato comma 236:

a) in primo luogo, il fondo risorse decentrate 2016 è stato quantificato applicando integralmente le previsioni contrattuali sopra riportate;
b) Preliminarmente, l'importo delle risorse decentrate stabili è stato ricondotto all'importo delle stesse calcolate con riferimento all'anno 2015: pertanto è stato considerato, per il 2016, un totale delle risorse stabili di **€ 37.419,09;**
c) In secondo luogo, è stata calcolata la riduzione proporzionale, relativa alla riduzione del personale in servizio, da applicare all'importo come sopra determinato, pari a zero nell'anno in argomento;

Con successiva determinazione del responsabile del Settore I n° 347 del 19.11.2018, è stato aggiunto nella quantificazione del fondo 2016 l'importo di **€ 488,59**, relativo allo 0,20% del monte salari 2001; ciò sulla scorta del richiamato art. 67, comma 1, del CCNL 22.05.2018, che specifica come l'unico importo consolidato comprenda anche tale incremento, nel caso in cui non sia stato destinato nell'anno 2017, al finanziamento delle alte professionalità.

Pertanto, ai sensi del sopra richiamato 23 del D. Lgs. 75/2017, il limite che deve essere rispettato nella quantificazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 è pari a **€ 37.907,68.**

Nella quantificazione del fondo per l'annualità 2020, possono essere considerati esclusi ai fini del rispetto del limite del fondo dell'anno 2016 gli incrementi operati ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b), pari a € 1.644,50 (1.248,00 + 396,50), sulla scorta delle seguenti considerazioni:

- la dichiarazione congiunta n. 5, testualmente recita: "*In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.*"
- La deliberazione della Carte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n° 19/2018, così conclude: "*Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017*".
- l'art. 11 del D.L. 135/2018, ai sensi del quale: "*In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico*".

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

E' intervenuto sull'argomento l'art. 33, comma 2, del D.L. 34 del 30 aprile 2019 (c.d. decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n. 58, che dispone: "*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"
Inoltre il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020, nelle premesse ha precisato "*Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.*

Al riguardo si è tenuto conto della determinazione n° 349 del 19.11.2018, ad oggetto "Quantificazione fondo risorse decentrate anno 2018. Ulteriori provvedimenti.", con la quale il fondo risorse decentrate per l'anno 2018 veniva fissato in complessivi **€ 43.841,52,** di cui **€ 38.561,88** per parte stabile e **€ 5.279,64** per parte variabile.

Le nuove disposizioni sopra richiamate sono state applicate nel seguente modo:
- è stato calcolato il valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo risorse decentrate, limitatamente alla parte stabile, considerando un numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018 pari a 16, **di € 2.410,12;**
- ad oggi, il numero di dipendenti in servizio, è pari a 15, ma, essendo programmata l'assunzione di due dipendenti di categoria C per l'anno 2020, il numero di dipendenti al 31.12.2020 sarà pari a 17;
- il limite del fondo risorse decentrate per l'anno 2020, per assicurare l'invarianza del valore medio pro-capite dell'anno 2018, dovrà essere non inferiore a **€ 40.972,04** (€ 2.410,12 x 17 dipendenti);
- il limite per il fondo risorse decentrate previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2018, è stato adeguato in **€ 40.972,04.**

Pertanto che il fondo risorse decentrate per l'anno 2020 è stato definito come segue:

TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2020: € 46.720,58
Somme escluse dal limite: € 1.644,50 (€ 1.248,00 + € 396,50)
Totale risorse stabili soggette al limite: € 45.076,08

Decurtazione ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, come adeguato all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019: **€ 4.104,04**

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Si espone un prospetto riepilogativo del fondo sottoposto a certificazione:

ANNO 2020	
RISORSE STABILI	
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	€ 44.957,13
Art. 67, comma 2, lett. a)	€ 1.248,00
Art. 67, comma 2, lett. b)	€ 396,50
Art. 67, comma 2, lett. c)	€ 118,95
TOTALE RISORSE STABILI 2020	**€ 46.720,58**
Somme escluse dal limite	**€ 1.644,50**
TOTALE RISORSE 2020 ASSOGGETTATE AL LIMITE	**€ 45.076,08**

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

Quota media pro-capite anno 2018	€ 2.410,12
Fondo 2020 corrispondente alla quota pro capite 2018	€ 40.972,04
Limite ex art. 23 D. Lgs. 75, adeguato all'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019	€ 40.972,04
Decurtazione da applicare	€ 4.104,04
TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE	**€ 42.616,54**
VERIFICA LIMITE ANNO 2016	
Limite anno 2016 adeguato	**€ 40.972,04**
Somme 2020 escluse dal limite	**€ 1.644,50**
Totale fondo anno 2019 al netto somme escluse	**€ 40.972,04**
RISPETTO LIMITE	**OK**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sussistono

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 Contrato integrativo sottoposto a certificazione.

L'utilizzo delle risorse decentrate è disciplinato in primis dall'art. 68 del CCNL 21.05.2018

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

- **Progressioni economiche orizzontali in godimento: € 16.517,16**

Tale somma viene considerata al lordo degli incrementi derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali; corrispondentemente, il fondo è stato incrementato, ai sensi della Dichiarazione congiunta n° 14 del CCNL 22.01.2004, delle somme necessarie a consentire il riallineamento delle progressioni in godimento, che sono poste a carico del bilancio. (art. 17, comma 2, lett. b del CCNL 1° aprile 1999, art. 5 CCNL 31 marzo 1999); si tratta della spesa per progressioni economiche realizzate fino al 2008. Viene inoltre incrementato, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b), del CCNL 22.05.2018, dei differenziali tra la posizione di ingresso e la posizione di sviluppo nella categoria.

- **Indennità di comparto: € 6.548,16**

Tale compenso è interamente disciplinato dall'art. 33, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, richiamato dal comma 1 del citato art. 68.

TOTALE impieghi/destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: € 23.065,32

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo

- **Indennità per condizioni di lavoro: € 1.500,00**

È disciplinata dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 8 del CCDI; la predetta indennità sostituisce con un unico istituto le indennità di rischio, disagio e maneggio valori. I valori stabiliti, a seguito di una analisi di impatto compiuta sul valore stimato del fondo risorse decentrate, sono compatibili con le risorse disponibili.

- **Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1: € 7.851,22**

L'istituto è disciplinato dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 9 del CCDI; è destinato a remunerare le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa). L'importo della indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.750,00, ed è determinato applicando i criteri e i punteggi previsti dalla tabella allegata al richiamato art. 9.

- **Indennità di reperibilità: € 700,00**

Tale indennità è prevista dall'art. 24 del CCNL 2018 e dall'art. 11 del CCDI normativo vigente; il valore dell'indennità di reperibilità non è oggetto di contrattazione decentrata ed è corrisposto tipicamente al personale addetto ai servizi di stato civile.

- **Indennità per orario ordinario di lavoro festivo – notturno – notturno festivo e per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale: € 1.000,00**

Tali indennità sono previste dall'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000, secondo il rimando operato dall'art. 68, comma 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018; il valore dell'indennità non è oggetto di contrattazione decentrata in quanto determinato dai CCNL sopra richiamati.

- **Indennità di funzione per la P.L. (art. 56-sexies, CCNL 2018): € 500,00**

L'istituto è disciplinato dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 21 del CCDI, come segue:

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

L'importo di tale compenso è stato fissato in € 500,00 per il 2020.

- **Nuove progressioni economiche orizzontali: € 5.000,00**

Si richiama quanto esposto nella sezione "Progressioni orizzontali".

- **Compensi premiali/performance: € 3.000,00**

Si richiama quanto esposto nella sezione "Meritocrazia e premialità".

TOTALE impieghi/destinazioni specificatamente regolati dal Contratto integrativo: € 19.551,22

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono destinazioni ancora da regolare

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

a. **TOTALE impieghi/destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa: € 23.065,32**
b. **TOTALE impieghi/destinazioni specificatamente regolati dal Contratto integrativo: € 19.551,22**
c. **TOTALE destinazioni ancora da regolare: € 0**

TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE: € 42.616,54

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono destinazioni ancora da regolare

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

a. Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

TOTALE RISORSE STABILI: € 42.616,54
TOTALE UTILIZZI STABILI: € 23.065,32

b. Per quanto riguarda la coerenza del contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa (coerenza con il Titolo III del D. Lgs. 150/2009, i vincoli contrattuali e la giurisprudenza contabile), l'erogazione dei compensi premiali è disciplinata dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 adottato con delibera di Giunta n. 57 del 14.12.2016.
Condizioni inderogabili per l'erogazione dei compensi premiali sono l'adozione del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance, opportunamente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

c. la realizzazione di progressioni economiche orizzontali a carico del fondo 2020 avviene secondo procedure selettive, legate alla valutazione della performance, e con la previsione della attribuzione del beneficio ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% dei partecipanti, secondo le previsioni dell'art. 7 del CCDI e dell'allegato A.

Modulo III

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

RISORSE STABILI	2019	2020
Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	€ 44.957,13	€ 44.957,13
Art. 67, comma 2, lett. a)	€ 1.248,00	€ 1.248,00
Art. 67, comma 2, lett. b)	€ 577,20	€ 396,50
Art. 67, comma 2, lett. c)		€ 118,95
TOTALE RISORSE STABILI 2018	**€ 46.782,33**	**€ 46.720,58**
TOTALE RISORSE STABILI ASSOGGETTATE AL LIMITE	**€ 44.957,13**	**€ 45.076,08**
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2016	**€ 37.907,68**	**€ 37.907,68**
Decurtazione per ricondurre le risorse al corrispondente importo 2016	€ 7.049,45	€ 4.104,04
TOTALE RISORSE STABILI RICONDOTTE ALL'IMPORTO 2016	**€ 39.732,88**	**€ 42.616,54**
TOTALE RISORSE STABILI RIDOTTE	**€ 39.732,88**	**€ 42.616,54**
RISORSE VARIABILI		
Art. 67, comma 3, lett. e) (risparmi straordinari a consuntivo)	€ 0,00	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. k (incentivi progettazione)	€ 0,00	€ 0,00
Art. 15, comma 1, lett. k (recupero ICI)	€ 0,00	€ 0,00
Art. 67, comma 3, lett. b) (risparmi da piani di razionalizzazione)	€ 4.843,80	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	**€ 4.843,80**	**€ 0,00**
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	**€ 44.576,68**	**€ 42.616,54**
VERIFICA LIMITE ANNO 2016		
Limite anno 2016	**€ 37.907,68**	**€ 40.972,04**
Somme escluse dal limite	**€ 6.669,00**	**€ 1.644,50**
Totale fondo anno al netto somme escluse	**€ 37.907,68**	**€ 40.972,04**
RISPETTO LIMITE	**OK**	**OK**

Modulo IV

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO - partenza - Prot. 9928/PROT del 26/10/2020 - titolo III - classe 06

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

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di impostazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti del fondo oggetto di certificazione. In particolare, a bilancio, le voci sono iscritte, per quanto riguarda gli utilizzi stabili (PEO in godimento ed indennità di comparto), nei capitoli retribuzione afferenti a ciascun dipendente, e per i restanti utilizzi nell'ex capitolo 1810 art. 0 del bilancio di previsione 2020/2022, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto.
Si sottolinea come, peraltro, già in sede di approvazione del bilancio di previsione, l'iscrizione del fondo risorse decentrate, come sopra quantificato, risulta compatibile con il rispetto dei limiti più generali alla spesa di personale, in particolare con il rispetto del limite previsto dal comma 557 della L. 296/2006.

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

Come risulta evidente, il limite complessivo del fondo è stato rispettato, così come è rispettato il limite degli impieghi stabili rispetto al totale delle risorse stabili.

ANNO 2019

	Importo disponibile	**Importo da liquidare**
Indennità specifiche condizioni di lavoro	€ 2.260,00	€ 1.374,00
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1	€ 5.713,39	€ 6.500,00
Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma	€ 360,00	€ 0,00
Reperibilità	€ 500,00	€ 652,57
Maggiorazione oraria	€ 750,00	€ 1.094,34
Indennità P.M.	€ 500,00	€ 438,00
TOTALE	**€ 10.083,39**	**€ 10.058,91**

La somma destinata alla performance, pari a € 4.843,80, non è stata ancora oggetto di liquidazione.

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

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di impostazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti del fondo oggetto di certificazione. In particolare, a bilancio, le voci sono iscritte, per quanto riguarda gli utilizzi stabili (PEO in godimento ed indennità di comparto), nei capitoli retribuzione afferenti a ciascun dipendente, e per i restanti utilizzi nell'ex capitolo 1810 art. 0 del bilancio di previsione 2020/2022, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto.
In conclusione, la contrattazione decentrata integrativa 2020, stante la consistenza del fondo ordinario, trova allocazione bilancio di previsione 2020/2022, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto.

Il Responsabile del Settore I
D.ssa Catia Di Costanzo

Il Segretario Comunale
Presidente della Delegazione di Parte Pubblica
Dott. Luca Di Eugenio