



Comune di Cefalù

(Provincia di Palermo)

Codice Fiscale n. 00110740826
Sede: Corso Ruggiero 139 - 90015 Cefalù



Settore Personale e Settore Finanziario

PERSONALE NON DIRIGENTE

Comune di Cefalù

Relazione illustrativa all'accordo di contratto collettivo integrativo relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 30/04/2019.

(Articolo 40, comma 3-sexies, d. lgs. n. 165 del 2001 circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012)

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati, si fa riferimento alle istruzioni della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari n. 1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n. 7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge (Circolare n. 25 del 19 luglio 2012)

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 19/12/2018 e accordo raggiunto nella seduta del 30/04/2019 Contratto	
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019 – 31/12/2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: <i>Dott.ssa Sergi Maria Rosaria</i> Componenti: <i>Dott.ssa Costantino Giuseppina;</i> <i>Forte Concetta Annamaria</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del comparto Funzioni Locali di categoria A – B – C – D a tempo indeterminato e a tempo determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina degli istituti a contenuto normativo per il triennio 2019-2021 Applicazione normativa delle materie previste per la contrattazione decentrata dell'art.7, c.4 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018. Fond risorse decentrate personale non dirigenziale anno 2019, art.67, c.1 e 2 del 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	di La certificazione dell'Organo di revisione unico è stata acquisita in data
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di G.M. n.123 del 28/05/2019 è stato approvato il piano esecutivo di gestione provvisorio 2019 e piano della performance 2019/2021. La relazione sulla performance viene sottoposta al Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art.14, c.6, del D.Lgs. 150/2009, a conclusione del ciclo di performance. Con deliberazione di Giunta Municipale n.254 del 12/12/2013 è stato approvato il Sistema di valutazione permanente e che con deliberazione di Giunta Municipale n.212 del 13/09/19 è stata approvata la nuova gradazione delle posizioni organizzative ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e nuovo manuale delle Posizioni Organizzative approvato con deliberazione della Giunta Municipale n.103 del 20.05.2019. Con deliberazione di Giunta Municipale n.272 del 12/12/2018 sono state apportate modifiche sull'Ordinamento Uffici e Servizi approvato con Giunta Municipale n.254/13. Con deliberazione di Giunta Municipale n.105 del 22/05/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2019/2021. Con Deliberazione di Giunta Municipale n. 15 dell'01/02/2019 è stato approvato il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) con allegato codice di comportamento - triennio 2019-2021, previsto dall'art. 10 del D. Lgs.vo 150/2009, pubblicato unitamente agli allegati per la trasparenza sul sito istituzionale del Comune sezione Amministrazione trasparenza, sottosezione altri contenuti – Prevenzione della corruzione – altri contenuti – corruzione. L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lss. 33/2013.

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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

L'illustrazione dell'articolato del contratto attiene ai seguenti aspetti:

- a) *illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.***

Il presente CCDI ha durata triennale, dalla data di sottoscrizione dell'accordo (30/04/2019) ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo integrativo, relativamente all'applicazione della materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018. I criteri di ripartizione delle risorse previste nel c.c.i. oggetto della presente e le diverse possibilità di utilizzo valgono dall'anno 2019 e saranno rinegoziati con cadenza annuale.

Per quanto riguarda le risorse dell'anno 2018, con determinazione n. 115 del 30.11.18 del Settore Personale è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate personale non dirigenziale anno 2018, ai sensi dell'art.67 comma 1 e 2 CCNL 21/05/2018; con determinazione n. 125 del 20.12.18 del Settore Personale è stata rettificata la detta determinazione n. 115 del 30.11.18 di costituzione del Fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018, relativamente alla sola determinazione dell'incremento di cui al comma 2, lett. a) dell'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018

Con intesa del 19/12/2018 è stato sottoscritto l'accordo del contratto collettivo integrativo di utilizzo delle risorse e nella stessa seduta del 19/12/18 le parti hanno siglato dichiarazione congiunta di Accordo sull'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2018, che si riporta integralmente:

“

1. *Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2013/2015 e che con deliberazione di Giunta Municipale n.237/17 è stata rinviata la predisposizione e la stipula del successivo CCI solo a seguito della stipula del CCNL 2016/2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.*
2. *In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nei contratti nazionali sottoscritti in data 01/04/1999 e 22/01/2004.*
3. *In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti danno atto, altresì, che hanno avviato nel corrente mese di dicembre 2018, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.*
4. *Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.”*

L'accordo di contratto decentrato del 30/04/2019, la cui discussione è iniziata in data 19/12/18, è stato sottoscritto nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D.Lgs.165/2001 e disciplina la parte normativa relativa ed economica

dei vari istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.05.2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

Fino alla data di sottoscrizione del CCI normativo triennale, si sono applicate le norme del CCI normativo precedente e le norme dei CCNL precedenti a quelle del 21.05.18.

Il presente CCI e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCI.

A seguire gli argomenti oggetto del presente CCI triennale normativo:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 7 Progressioni economiche

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 18 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 20 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art. 22 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

Art. 26 Buoni Pasto

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

2. Criteri di valutazione

3. Procedimento

La prima parte dell'ipotesi di contratto integrativo tratta all'art.1 "oggetto e obiettivi" del CCI, all'art. 2 tratta dell' "ambito di applicazione" rivolto a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cefalù con

contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato e del fatto che sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e che tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

L'art. 3 tratta della sua durata, revisione e le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL del 21.05.18 che sono oggetto di contrattazione integrativa, indicandole.

Il secondo Titolo dell'ipotesi di contratto integrativo tratta all'art. 4 dei *"criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili"*, della parte stabile destinata a finanziare progressioni economiche orizzontale consolidata nella categoria, indennità di comparto, quota dell'indennità personale educativo negli asili nido, indennità ex VIII livelli. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nel medesimo anno alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

Nello stesso art. 4 viene ribadito come le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Nel Titolo II si tratta fra gli altri istituti contrattuali di:

- performance individuale;
- performance organizzativa;
- compenso per specifiche responsabilità;
- indennità maneggio valori;
- incremento fondo posizioni organizzative;
- indennità di rischio e di disagio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di turno e maggiorazione oraria.

L' articolo 5, richiamando specificamente gli articoli del contratto collettivo nazionale del 21.05.2018, concerne i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione ed alla performance e l'art. 6 tratta della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018.

L'erogazione del premio incentivante è prevista ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018, che dispone che le risorse disponibili ai sensi del comma 1 del medesimo articolo siano utilizzate, fra l'altro, per erogare i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

La premialità è diretta ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione; si applicano gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi.

Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinata alla performance individuale. Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.

Tali risorse sono ripartite come segue:

- Compenso per erogazione della performance individuale: quota del 30% delle risorse variabili del fondo;
- Compenso per erogazione della performance organizzativa e della maggiorazione della performance individuale: quota del restante delle risorse variabili del fondo e residuo utilizzi risorse stabili.

In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Per la performance individuale si applica a partire dall'anno 2019 la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del nuovo CCNL del 21.05.2018, stabilendo la limitata percentuale dei dipendenti (20%) fra gli interessati dai processi di valutazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuito secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione in base ai criteri stabiliti all'art. 5, comma 6 del contratto decentrato integrativo.

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione rientri nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione.

La misura della maggiorazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, che si aggiunge al premio collegato alla performance individuale, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance organizzativa con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuito secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione in base ai seguenti criteri:

- a) Valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti di pari merito utilizzando la valutazione della performance organizzativa dell'anno di riferimento;
- c) In caso di ulteriore parità verrà stilata una ulteriore graduatoria prendendo in esame la valutazione della performance dell'anno precedente all'anno di riferimento, procedendo andando a ritroso negli anni fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.05.18 e sottratte le relative somme da destinare ai sensi dei commi 4 e 5, il complesso delle risorse destinato a premiare le performance viene suddiviso secondo le seguenti modalità:

- a) Il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso.
Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale lavorativa a base contrattuale e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di servizio;
- b) Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,10
B	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato del precedente punto b) si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

Le risorse individuate annualmente per la performance sono distribuite tra il relativo personale:

- a) per il 70% in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione;

- b) per il 30% in base alle valutazioni della performance individuale anch'essa come individuata dal vigente sistema di valutazione della performance.

Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione dei premi viene effettuata proporzionalmente alla prestazione lavorativa, agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno l'erogazione dei premi viene corrisposta in funzione dei mesi di servizio prestati nell'anno.

Il nuovo CCNL 21/05/2018 introduce alcune nuove indennità e offre opportunità di incremento delle indennità esistenti, la cui applicazione trova tuttavia un limite nelle disposizioni dell'art. 67, comma 7, del nuovo CCNL, le quali prevedono che *"la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017"*, ovverosia nel limite delle risorse quantificate ed impegnate per l'annualità 2016.

Relativamente all'art. 8 *"Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)"* nell'accordo raggiunto il 30 aprile 2019, le parti hanno determinato che l'indennità riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e disagio viene uniformata nella misura di euro 2,00 ad eccezione dell'indennità riferita al maneggio valori, la quale viene commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile oscillando da un minimo di euro 1,00 a euro 2,00 con una fascia intermedia di 1 euro e 50 centesimi.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata l'indennità pari ad euro 4,00.

La misura dell'indennità è stata stabilita nel rispetto dei limiti imposti dal CCNL sottoscritto il 21.05.18.

In relazione alla possibilità di incremento di cui all'art. 24 del CCNL 2018, all'art. 11 *"Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)"* è stato previsto il che limite di sei volte al mese per la reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese.

Al comma 2 lett. b), dell'art. 11 l'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00 lordi per 12 ore al giorno, in presenza di reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 1 gennaio, 24, 25 e 31 dicembre, festa Patronale e tutte le festività infrasettimanali.

All'art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) è stato raggiunto l'accordo con un limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore nella misura di n.60.

All'art. 26 il valore del buono pasto è stato fissato in euro 7,00.

effetti abrogativi impliciti.

Non ci sono effetti abrogativi impliciti previsti nello specifico accordo illustrato.

- b) ***illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del decreto legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.***

Le previsioni di spesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del decreto legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile), ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa secondo il sistema di valutazione vigente, a condizione che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla Performance validata dal Nucleo di valutazione. La valutazione individuale del dipendente è

effettuata dal dirigente/responsabile di ogni Settore, in merito ai comportamenti organizzativi/professionali ed alla capacità professionale e non deve essere inferiore al giudizio "sufficiente".
Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 272/2018) ai sensi del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio.**

L'Art. 7 - Progressioni economiche, 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.

In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

- d) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.**

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo del 19/12/2018 e dell'accordo del 30/04/19 sono in stretta correlazione con il Piano della Performance - in base alle previsioni del Titolo II del D.Lss. 165/2001, sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione in relazione al collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

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

Si rimanda al CCNL sottoscritto il 21/05/2018.

Cefalù, li 06/12/2019

RESPONSABILE SETTORE
(Forte Concetta Annamaria)



RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
(Dott. Gianfilippo Marino)



Comune di Cefalù

(Provincia di Palermo)

Codice Fiscale n. 00110740826

Sede: Corso Ruggiero 139 - 90015 Cefalù

Settore Personale e Settore Finanziario



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione tecnico-finanziaria**

III.1 - Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali e della normativa nazionale, sono state quantificate con determinazione del Settore Personale n.98 del 24-07-2019 nei seguenti importi:

III.1.1 - Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità, come determinate con determinazione n.98 del 24-07-2019

Unico importo consolidato derivante dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/18 al netto della riduzione fondo ex art. 1, comma 456 della legge n.147/2013

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A		
RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2019	VERIFICA
Art. 14 CCNL 1998 – 2001 (CCNL 01/04/1999)- Comma 4		
risparmi 3% delle risorse destinate al pagamento del lavoro straordinario	€ 6.191,88	
Art. 31 CCNL 22/01/2004 - Comma 2		
Unico importo consolidato delle risorse decentrate derivanti dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 15, comma 1, del CCNL 01/04/1999 e dal CCNL 05/10/2001	€ 345.447,76	
Art. 32 CCNL 2002 – 2005 (CCNL 22/01/2004)		
Comma 1		
Importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001	€ 55.502,94	
Comma 7		
Importo pari allo 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001		
Art. 67 CCNL 2016 – 2018 - Comma 1		
Unico importo consolidato derivante dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/18	€ 407.142,58	
FONDO RISORSE STABILI	€ 407.142,58	
A DETRARRE		
Riduzione Fondo ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013		
TOTALE	€ 60.195,50	
Art. 67 CCNL 2016 – 2018 - Comma 1	€ 346.947,08	
Unico importo consolidato derivante dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/18 al netto della riduzione fondo ex art. 1, comma 456 della legge n.147/2013	€ 346.947,08	

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, ai sensi dell'art. 67, comma 2:

Art. 67 CCNL 2016 – 2018 - Comma 2		
Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019; (Dipendenti in servizio n.82)	€ 13.312,40	
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria	€ 5.071,30	
Lettera c) Importo della RIA ed 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	€ 3.766,79	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilitàIII.1.2 - Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.18 il fondo risorse non può essere alimentato con importi variabili nell'anno 2018, essendo il Comune di Cefalù dichiarato in dissesto, per quanto espressamente previsto dal comma 6 dello stesso art. 67, che così recita:

"6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo."

III.1.3 - Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo.(art. 67, comma 7 del CCNL 21.05.2018)

Non è stata effettuata alcuna decurtazione sul fondo, a seguito quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, che deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e nel rispetto del tetto limite fondo e trattamento accessorio a carico del bilancio da considerare per l'anno 2019 ai sensi art. 33 D.L. 34/2019.

VERIFICA RISPETTO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS.VO 75/2017

PROSPETTO GENERALE		A DETRARRE	DESCRIZIONE
TOTALE RISORSE STABILI 2019	€ 369.097,57	€ 5.071,30	Art.67, c.2, lett.b)
TOTALE RISORSE VARIABILI 2019	€ 0,00		
TOTALE	€ 364.026,27	€ 5.071,30	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	€ 364.026,27	FONDO COMPLESSIVO 2019	€ 369.097,57
trattamenti di natura accessoria finanziati con somme di bilancio			
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2019	€ 117.204,50		
LAVORO STRAORDINARIO 2019	€ 19.865,00		
PROGETTI ART. 208 C.d.S. (ripartizione con Giunta Municipale n. 97/2019 e in relazione ai progetti proposta di G.M. n.130 del 22.5.19.	€ 16.000,00		
SPESE GETTONI COMMISSIONI ELETTORALE (previsione da maggio 2019 a dicembre 2019- a carico comune segretari delle 2 sottocommissioni elettorali)	€ 4.000,00		
TETTO LIMITE FONDO DA CONSIDERARE PER L'ANNO 2019	€ 521.095,77		
TOTALE TRATTAMENTI DI NATURA ACCESSORI A A CARICO BILANCIO E RISORSE 2019	€ 521.095,27		
Totale fondo RISORSE DECENTRATE 2016	€ 400.366,95		
LIMITE Fondo 2016 DA NON SUPERARE	€ 400.366,95		
Retribuzione di posizione e di risultato area delle posizione organizzative anno 2016 a carico bilancio	€ 98.903,93 (€ 78.903,93 IND. DI P.O. + € 20.000,00 IND. DI RISULTATO)		
LAVORO STRAORDINARIO 2016	€ 17.499,55		
PROGETTI ART. 208 C.d.S. (ripartizione con Giunta Municipale n. 2 del 09/01/18 e in relazione ai progetti approvati con atti di G.M. ante CCNL 21.05.18	€ 8.270,55		

Tetto limite fondo e trattamento accessorio a carico del bilancio da considerare per l'anno 2016	€ 525.040,98		
VERIFICA fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2019	€ 521.095,27	Importo a detrarre sul fondo 2019	0,00
VERIFICA fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2019 in relazione al disposto di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019			
ANNO 2018 - determinazione del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018. (Dipendenti al 31/12/2018 n. 141; limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 anno 2018 pari a euro 499.952,91 come da determinazioni n.115/18 e 125/18) (499.952,91/141)	€ 3.545,77		
ANNO 2019 - determinazione del valore medio pro-capite riferito all'anno 2019 (Dipendenti all'01/01/2019 n. 141; dipendenti al 31/12/2019 n.134; media annua (141+134)/2 = 137,5; limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 anno 2018 pari a euro € 510.006,27); determinazione del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2019 (521.095,27/137,5)	€ 3.789,78		
Tetto limite fondo e trattamento accessorio a carico del bilancio da considerare per l'anno 2019 ai sensi art. 33 D.L. 34/2019 = 3.545,77 x 137,5 = 487.543,38 Riduzione fondo di euro (510.006,27 - 499.952,91)	€ 33.551,37	Importo a detrarre sul fondo 2019	€ 33.551,37
Totale fondo RISORSE DECENTRATE 2019 (364.026,27-33.551,37)	€ 330.474,89	FONDO COMPLESSIVO 2019 (+€ 5.071,30)	€ 335.546,19

III.1.4 - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale fondo RISORSE DECENTRATE 2019 (364.026,27-33.551,37)	€ 330.474,89	FONDO COMPLESSIVO 2019 (+€ 5.071,30)	€ 335.546,19
--	---------------------	---	---------------------

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

Sezione non prevista per gli enti del comparto Regioni ed autonomie locali

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2019
a) differenziale progressioni economiche a regime	€ 5.071,30
b) progressioni economiche anni precedenti	€ 111.954,00
c) indennità di comparto	€ 27.190,00
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	€ 2.169,26
TOTALE utilizzi vincolati	€ 146.384,56

Le somme suddette sono effetto di disposizioni dei CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

III.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 189.161,63 relative a:

Restano utilizzi da contrattare	€ 189.161,63
---------------------------------	--------------

Dovranno essere regolate dal contratto somma per complessivi € 189.161,63, come da contrattazione sindacale, convocata con nota prot. nr. del ;

2.3 Utilizzo Fondo risorse decentrate

Articolo 68, CCNL 2016 – 2018

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2019	
a) differenziale progressioni economiche a regime	€ 5.071,30	
b) progressioni economiche anni precedenti	€ 111.954,00	
c) indennità di comparto	€ 27.190,00	
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	€ 2.169,26	
TOTALE utilizzi vincolati	€ 146.384,56	

III.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Si propone d'ufficio la seguente ripartizione

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 2018 2019 2020		
a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)		
b) performance individuale (quota del ...% delle risorse variabili)		
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)		
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	€ 18.000,00	
d.1) indennità di rischio		
d.2) indennità di disagio		
d.3) indennità maneggio valori		
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	€ 30.000,00	
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	€ 34.000,00	
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)		
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	€ 24.000,00	
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies	€ 2.000,00	

CCNL 2018)		
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	€ 9.500,00	
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)		
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)		
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018): o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, et. P, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7) o.4) compensi Istat o.5) altro _____		
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€ 2.500,00	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione		
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. G.C.		
Sub TOTALE utilizzi da contrattare quantificati	€ 120.000,00	
Restano	€ 69.161,63	
Restano utilizzi da contrattare (si propone produttività)	€ 69.161,63	

2.4 Riepilogo costituzione e destinazione Fondo		
2018 2019 2020		
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)		
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)		
a) Totale	€ 335.546,19	
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	€ 146.384,56	
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	€ 189.161,63	

Di dare atto che per gli istituti contrattuali pagati obbligatoriamente (indennità di comparto per euro 27.190,00, progressioni economiche orizzontali conseguita nei decorsi anni dal personale dipendente pari ad euro 111.954,00, indennità goduta dal personale di asilo nido pari a € 2.169,26 e i differenziali progressione economica a regime € 5.071,30) le risorse stabili sono allocate nei pertinenti capitoli inerenti la retribuzione.

Relativamente alle altre indennità accessorie e compensi dovute al personale dipendente, ammontanti complessivamente ad euro 189.161,63, in esecuzione agli indirizzi dati dalla Giunta Municipale con atto n. 106 del 22.05.19, con determinazione n. 75 del 04.06.19, già sopra citata, è stato assunto impegno di spesa di euro 65.000,00 per indennità al cap. 2170, oltre ad euro 15.900,00 per oneri riflessi al capitolo 2170/5 ed a euro 5.525,00 al capitolo 2170/6 per IRAP.

La restante parte sarà impegnata, nei limiti fissati dal vigente contratto decentrato di utilizzo delle risorse

decentrate e così come contrattate, con impegno da farsi al capitolo 2170 F.M.S. bilancio 2019 per indennità, per oneri riflessi e INAIL al capitolo 2170/5 e per IRAP al capitolo 2170/6.

III.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità ;

Le risorse stabili ammontano finanziando completamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità). Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di valutazione.

Il compenso correlato alla performance è attribuito previo raggiungimento dell'obiettivo individuale e collettivo a coloro che hanno dato concreto apporto al raggiungimento dello stesso. L'indennità di reperibilità è rimessa alle previsioni contrattuali del CCNL;

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili

Gli importi annui di cassa sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione dei rendiconti degli agenti contabili relativi all'anno, come da D.Lgs. 267/2000 artt. 93 e 233.

Il responsabile di settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente, sotto la propria responsabilità, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valore.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività

- a) Prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Autista mezzi complessi, Autista, ecc.);
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da rimozione o seppellimento salme (custode cimiteriale ove le mansioni sono effettivamente espletate)
- c) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione agli impianti di depurazione (Conduttore d'impianti, Ufficiale tecnico perito chimico, ecc).
- d) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di giardinaggio e dall'impiego di antiparassitari, nonché prestazioni rese nel settore delle manutenzioni edili e stradali ed idrauliche mediante uso di attrezzature meccaniche e/o elettriche. Prestazioni che comportano esposizione diretta, sistematica ed abituale a rischi derivanti dall'adibizione a fotoriproduttori;
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione nelle cucine;
- f) Prestazioni lavorative che comportano esposizione diretta e continua a rischi connessi a lavori su impianti elettrici a media e bassa tensione (Assistente tecnico elettricista, Elettricista impianti aerei a media tensione).
- g) Prestazioni connesse a rischi dovuti all'uso di veicoli o di percorsi appiedati in ambito cittadino o fuori di esso per l'espletamento di attività di notifiche, nonché attività di carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici o comportanti commissioni all'esterno

- della casa comunale (es. prelievo e consegna corrispondenza presso istituti di credito ed ufficio postale, ecc);
- h) Attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici, con esclusione del personale dell'area della vigilanza.

Importo indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Addetti all'erogazione di servizi con una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la

turnazione

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, previa identificazione con disposizione di servizio ad hoc degli incarichi rilevanti validi ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità.

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

Per l'anno in corso (2019) non è stata prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo 20176.

	Descrizione	Anno 2018	Anno 2019
Totale		€ € 354.901,44	€ 335.546,19

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo 2017;

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019
Indennità di comparto	€ 30.476,23	€ 27.190,00
Differenziali progressioni economiche a regime	€ 4.767,67	€ 5.071,30
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	€ 123.123,10	€ 111.954,00
Indennità asilo nido	€ 2.169,26	€ 2.169,26
Totale utilizzi vincolati	€ 160.536,26	€ 146.384,56
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio	€ 68.800,00	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 23.000,00	
Specifiche responsabilità personale B, C e D - Art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01.04.1999 e CCNL 22/01/2004 art.36, c.2	€ 3.300,00	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 96.765,18	
Art.54 CCNL 14/09/2000 Spese notificazione atti	€ 2.500,00	
Totale utilizzo contrattato	€ 194.365,18	€ 189.161,63
Altro - destinazione da impegnare	€ 0,00	€ 0,00
Totale	€	€ 0,00
Totale	€ 354.901,44	€ 335.546,19

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - 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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 2170, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo risorse decentrate è costante. Le quote relative alle progressioni economiche orizzontali attribuite, l'indennità di comparto a carico del fondo, i differenziali progressioni economiche a regime, l'indennità di asilo nido a carico del fondo sono imputate ai rispettivi capitoli di bilancio relativi alle retribuzioni fisse del personale.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

- Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato. Risulta rispettato il disposto di cui al comma 7, dell'art. 67 CCNL 21.05.18 in merito al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, infatti nell'anno 2019 il totale risulta pari a euro 521.095,27 e nell'anno 2016 il tetto limite risulta pari ad euro 525.040,98.

Si è dare atto che, in ossequio al disposto di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, la costituzione del fondo risorse decentrate 2019 deve rispettare il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 che 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.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato con determinazione del Settore Personale n.98 del 24.07.19 trova imputazione ai capitoli 2170 del bilancio 2018 e le quote relative alle progressioni economiche orizzontali attribuite, l'indennità di comparto a carico del fondo, i differenziali progressioni economiche a regime, l'indennità di asilo nido a carico del fondo sono imputate ai rispettivi capitoli di bilancio relativi alle retribuzioni fisse del personale.

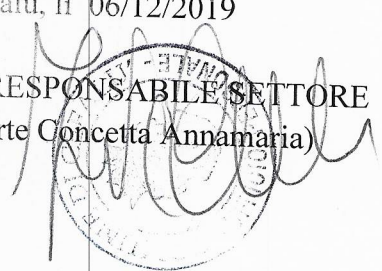
Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 2170/5 del bilancio e singoli capitoli di spesa del personale per l'importo relativo alle progressioni orizzontali attribuite, all'indennità di comparto, ai differenziali progressioni economiche a regime e all'indennità goduta dal personale di asilo nido.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 2170/6 del bilancio e singoli capitoli di spesa del personale per l'importo relativo alle progressioni orizzontali attribuite, all'indennità di comparto, ai differenziali progressioni economiche a regime e all'indennità goduta dal personale di asilo nido.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Cefalù, li 06/12/2019

RESPONSABILE SETTORE
(Forte Concetta Annamaria)



RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
(Dott. Gianfilippo Marino)

