



COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA
PROVINCIA DI PAVIA

Data 19.12.2022

**Relazione tecnico-finanziaria
ACCORDO ECONOMICO 2022**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 245 del 24.11.2022 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	29.622,23
Risorse variabili	0,00
Decurtazione risorse	- 858,65
Totale	28.763,58

Sezione I – Risorse stabili

Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18)	25.969,85
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	528,09
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	0,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	0,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	659,38
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)	1.716,11

EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	748,80
TOTALE RISORSE STABILI	29.622,23

NOTA BENE: i valori corrispondenti agli 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, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

Sezione II – Risorse variabili:

Nel fondo del contratto integrativo per l'anno 2021 non sono previste risorse variabili.

RIDUZIONI APPLICATE AL FONDO

DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	858,65
TOTALE DECURTAZIONI	858,65

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	28.763,58
-----------------------------------	------------------

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	28.763,58
Risorse variabili	0,00
Totale	28.763,58

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 17.600,39, relative a:

Indennità di comparto	3.331,98
Progressioni orizzontali (art. 8 CDI 2019/2021)	14.268,41
Totale	17.600,39

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 11.163,19 così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità "Condizioni di lavoro" (RISCHIO/DISAGIO)	1.300,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 21.5.2018)	350,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	0,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	0,00
Progressioni orizzontali (art. 12 CDI 2019/2021)	3.012,86
Performance individuale	4.743,56
Totale	11.163,19

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	17.600,39
Somme regolate dal contratto	11.163,19
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	28.763,58

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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 le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 28.763,58, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 17.600,39. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Risultano inoltre finanziate dalla parte stabile del

fondo anche gli altri istituti che, collegati a scelte organizzative dell'ente o derivanti da applicazioni contrattuali, assumono carattere di stabilità (progressioni orizzontali, rischio/disagio).

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva della performance individuale:

La performance individuale viene erogata sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione approvata con deliberazioni della Giunta comunale n. 64 del 20.12.2013 e n. 32 del 20.05.2014 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009. E' inoltre prevista l'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 con l'attribuzione del 30% in più del valore medio pro capite al dipendente che abbia ottenuto il punteggio migliore.

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

Il contratto collettivo integrativo prevede all'art. 12 le modalità e i criteri per l'attivazione delle progressioni orizzontali. I criteri previsti sono quelli indicati nella scheda di valutazione approvata con verbale del 1.12.2021 in sede di pre-intesa per l'accordo economico 2020 e 2021.

Per l'anno 2022 sono previste progressioni orizzontali in categoria B, C e D.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con i corrispondenti Fondi certificato negli anni precedenti

Descrizione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Differenza rispetto al 2020
Risorse stabili	€ 29.622,16	€ 29.622,16	€ 29.622,23	0,08
Risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazione risorse	- 858,65	- 858,65	- 858,65	0,00
Totale	€ 28.763,51	€ 28.763,51	€ 28.763,58	0,08

Destinazione fondo	Importo anno 2021	Importo anno 2022
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	17.608,39	17.600,39
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	11.155,12	11.163,19
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	28.763,51	28.763,58

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

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

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Codice bilancio	Capitolo	Articolo	Descrizione	Stanz. Ass. Risorse 2022
01.02.1.01.01.01.000	100	99	Personale servizio amministrativo	3.974,00
01.03.1.01.01.01.000	190	99	Personale servizio finanziario	5.334,00
01.06.1.01.01.01.000	460	99	Personale servizio tecnico	1.739,00
03.01.1.01.01.01.000	930	99	Personale servizio polizia locale	1.650,00
04.01.1.01.01.01.000	1560	99	Personale servizio trasporto scolastico	3.411,00
10.05.1.01.01.01.000	2280	99	Personale servizio viabilità	1.084,00
01.11.1.01.01.01.000	580	2/3	Fondo produttività	10.272,00
01.11.1.01.01.01.000	580	99	Fondo rischio/disagio	1.300,00
			TOTALE GENERALE	28.764,00

L'importo stanziato assicura la copertura del fondo oggetto di certificazione.
A seguito della firma del contratto decentrato sarà oggetto di impegno di spesa esclusivamente l'importo del fondo decentrato 2022.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il fondo 2022, a norma dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs 75/2017, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Il tetto di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 è pari ad euro 25.969,85.

Il fondo 2022 è pari ad euro 28.763,58 ed è costituito dal fondo unico consolidato ex art. 67 co. 1 CCNL 21.05.2018 pari ad euro 25.969,85 incrementato degli importi descritti nell'art. 67 CCNL 21.05.2018.

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

Come riportato nella sezione I il fondo trova copertura nei seguenti interventi di bilancio:

Codice bilancio	Capitolo	Articolo	Descrizione	Stanz. Ass. Risorse 2022
01.02.1.01.01.01.000	100	99	Personale servizio amministrativo	3.974,00
01.03.1.01.01.01.000	190	99	Personale servizio finanziario	5.334,00
01.06.1.01.01.01.000	460	99	Personale servizio tecnico	1.739,00
03.01.1.01.01.01.000	930	99	Personale servizio polizia locale	1.650,00
04.01.1.01.01.01.000	1560	99	Personale servizio trasporto scolastico	3.411,00
10.05.1.01.01.01.000	2280	99	Personale servizio viabilità	1.084,00
01.11.1.01.01.01.000	580	3	Fondo produttività	10.272,00
01.11.1.01.01.01.000	580	99	Fondo rischio/disagio	1.300,00
			TOTALE GENERALE	28.764,00

Sono oggetto di pagamento mensile, sui rispettivi capitoli di bilancio le quote di progressione economica orizzontale e le quote di indennità di comparto.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Stefano Quaquarini



COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI PAVIA

Data 19.12.2022

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 e accordo economico 2022

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

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

Data di sottoscrizione	Data di sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021: 20 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2021 - Parte giuridica Anno 2022 - Accordo economico
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Bellomo Salvatrice (Segretario Comunale) - Garzetti Valeria (Responsabile Servizio Amministrativo/Personale) - Quaquarini Stefano (Responsabile Servizio Finanziario) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario

Art. 4 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 21.05.2018)

Art. 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4 lettera u CCNL 21.05.2018)

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, comma 4 lettera a)

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lettera d)

Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 (art. 7 comma 4 lettera f)

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2.

Art. 11 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

Art. 12 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Art. 13 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 14 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Art. 15 Premi correlati alla performance

Art. 16 Orario di lavoro e flessibilità oraria (art. 7, comma 2 lettera p CCNL 21.05.2018)

Art. 17 - Previdenza complementare

Art. 18 - Disposizioni finali

ACCORDO ECONOMICO 2022

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Risorse decentrate

Art. 3- Destinazione delle risorse

Art. 4- Somme destinate alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 8 CDI 2019/2021

Art. 5- Somme destinate ad indennità specifiche responsabilità - Art. 70 quinquies commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018 e artt. 9 e 10 del CCI 2019/2021

	<p>Art. 6- Determinazione delle somme da destinare alle progressioni orizzontali di cui all'art. 12 del CDI 2019/2021</p> <p>Art. 7- Determinazione delle somme da destinare alla performance individuale di cui all'art. 16</p> <p>Art. 8 - Disposizione finale</p>	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti relativa alla costituzione e alla destinazione delle risorse</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 64 del 23.11.2022.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 con delibera di Giunta n. 25 del 13.04.2022.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: Nel sito internet del Comune di Montebello della Battaglia alla voce AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - PERFORMANCE sono pubblicate tutte le informazioni richieste dall'art. 11 del D. Lgs n. 150/2009.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D. Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2022 è stata validata.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021

Il contratto ha per oggetto le materie previste dall'art.7 del CCNL 21.05.2018

In particolare:

Artt. 1 e 2 - Durata del contratto e verifiche nell'attuazione

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

Art. 4 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro - sono definiti i criteri per l'individuazione delle misure di sicurezza

Art. 5 - Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa ed incremento risorse per retribuzione di posizione e risultato - si conferma di non voler procedere all'aumento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.05.2018 con riduzione del fondo delle risorse decentrate

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O - sono definiti i criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di P.O

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili - sono definiti i relativi criteri

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lettera d) - sono definiti i criteri per l'attribuzione delle indennità e le misure degli importi da corrispondere

Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 (art. 7 comma 4 lettera f) - sono definiti i criteri per l'individuazione dei soggetti a cui attribuire le particolari responsabilità e le modalità per la determinazione del compenso spettante

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018 - sono individuate misure e criteri di tali indennità

Art. 11 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies - sono definiti i criteri per l'attribuzione dell'indennità e la misura dell'importo da corrispondere

Art. 12 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria - sono definiti i criteri per l'accesso alle progressioni orizzontali e le modalità di espletamento della procedura

Art. 13 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sono indicate le risorse che possono essere previste nel fondo.

Art. 14 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo - sono definite le modalità per finanziare progetti strategici con le previsioni del DUP

Art. 15 Premi correlati alla performance - sono indicate le modalità per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e le modalità di applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018

Art. 16 Orario di lavoro e flessibilità oraria - sono indicate le modalità di individuazione della fascia di flessibilità

Art. 17 Previdenza complementare (art. 56 quater co. 1 lett. A CCNL 21.05.2018) – si demanda ad apposito regolamento la disciplina del fondo di previdenza complementare per il personale di Polizia Locale

Art. 18 Disposizioni finali

B. Illustrazione di quanto disposto dall'accordo economico 2022

Art. 1- Oggetto: E' definito l'oggetto dell'accordo economico

Art. 2 – Risorse decentrate – Sono individuate le risorse decentrate per l'anno 2022 e la definizione delle risorse non oggetto di regolazione in quanto relative agli importi stabili di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018

Art. 3 – Destinazione delle risorse – Sono individuate le risorse oggetto dell'accordo

Art. 4 – Somme destinate alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 8 del CDI 2019/2021 – sono individuate le figure e gli importi previsti per tale fattispecie

Art. 5 – Somme destinate ad indennità per specifiche responsabilità – art 70 quinquies commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018 e artt. 9 e 10 CCI 2019/2021 – sono individuate le figure e l'entità delle risorse destinate a tale istituto

Art. 6 – Determinazione delle somme da destinare alle progressioni orizzontali di cui all'art. 12 del CDI 2019/2021: è individuata la quota da destinare a questo istituto

Art. 7 – Determinazione delle somme da destinare alla performance individuale di cui all'art. 16 CCI 2019/2021: è individuata la quota da destinare a tale istituto.

C. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

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

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – ARTICOLO 70 BIS CCNL 21.05.2018 - ARTICOLO 8 CDI 2019/2021 E ARTICOLO 4 ACCORDO ECONOMICO 2022

A norma dell'art 70 bis, comma 5, del CCNL 21.05.2018 la disciplina delle indennità per le condizioni di lavoro trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL del 21.05.2018.

ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO/DISAGIO: L'indennità è corrisposta nella misura di 1,50 € giornalieri commisurata ai giorni di effettiva presenza in servizio.

L'importo complessivo è stimato in € 1.300,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' –ART. 70 QUINQUIES COMMA 2 CCNL 21.05.2018 - ART. 10 CDI 2019/2021 E ART. 5 ACCORDO ECONOMICO 2022: L'indennità remunera le specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di anagrafe e stato civile e Ufficiale elettorale.

È previsto il seguente importo:

Ufficiale di stato civile e anagrafe: € 350,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' -ART. 70 QUINQUIES COMMA 1 CCNL 21.05.2018 - ART. 9 CDI 2019/2021 E ART. 5 ACCORDO ECONOMICO 2022: L'indennità remunera le specifiche responsabilità assegnate ai dipendenti con atto formale derivanti dallo svolgimento di compiti e funzioni relative al servizio amministrativo.

È previsto il seguente importo:

Compiti e funzioni relative al servizio amministrativo: € 1.500,00

PROGRESSIONI ORIZZONTALI -ART. 12 CDI 2019/2021 E ART. 6 ACCORDO ECONOMICO 2022:

Sono previste progressioni orizzontali in categoria B, C e D

È previsto il seguente importo: € 3.012,86

RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 15 CDI 2019/2021 E ART. 7 ACCORDO ECONOMICO 2022: residuale delle risorse disponibili che per l'anno 2022 ammontano ad € 4.743,56. Si determina il valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 che ammonta ad € 1.185,89. Le risorse saranno distribuite in relazione al sistema di valutazione vigente per l'anno 2022. Il 30% in più del valore medio pro capite sarà corrisposto in aggiunta al dipendente che avrà ottenuto la valutazione migliore.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Regolamento "Sistema delle performance – sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio – sistema permanente di valutazione dei dipendenti", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 20.05.2014 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009.

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

Il CCI conferma i criteri per le progressioni economiche attualmente in vigore improntati al principio della selettività e basati sui criteri di cui alla scheda di valutazione approvata con verbale del 1.12.2021 in sede di pre-intesa per l'accordo economico 2020 e 2021.

L'Accordo economico per l'anno 2022 prevede nuove progressioni economiche nelle categorie B, C e D.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI 2019/2021 sono descritti nel Piano della Performance del Comune di Montebello della Battaglia che è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 64 del 23.11.2022.

G. altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Gli indirizzi per la contrattazione decentrata sono stati definiti con la delibera di Giunta Comunale n. 65 del 30.11.2022.



Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Stefano Quaquarini



COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA.

Provincia di Pavia.

Revisore dei conti dott. Marzio Colombo, nominato con deliberazione di C.C. n. 2 del 10 giugno 2020.

VERBALE N. 18 DEL 22 DICEMBRE 2022.

Oggetto: parere dell'organo di revisione sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente - anno 2022 - parte economica, di cui all'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001.

Il sottoscritto Marzio Colombo,

vista la richiesta di parere in oggetto, formulata a seguito di sottoscrizione in data 21 dicembre 2022 da parte delle delegazioni di parte pubblica e sindacale della pre-intesa di accordo annuale per la costituzione e l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per la produttività anno 2022, sottoscritta per la parte pubblica dal Segretario comunale, dal Responsabile del servizio finanziario e dal Responsabile del servizio amministrativo/personale.

vista l'ipotesi di accordo contrattuale collettivo integrativo di cui sopra;

viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria prodotte in data 19/12/2022 dai competenti Funzionari responsabili comunali a corredo dell'ipotesi di contratto integrativo, di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001, e verificata la loro conformità ai previsti schemi ministeriali;

vista la determinazione n. 245 del 24 novembre 2022 da parte della Responsabile del servizio amministrativo comunale avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2022 da destinare al personale non dirigente, con la quale è stato costituito un fondo complessivo di euro 28.763,58, costituito interamente da risorse di parte stabile;

verificato che i differenziali di progressione economica storica e le indennità di comparto, per un totale di euro 17.600,39 sono resi indisponibili alla contrattazione integrativa, conformemente a quanto statuito dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018;

verificato che le risorse complessive disponibili alla contrattazione decentrata risultano quindi essere pari ad euro 11.163,19;

verificato che tutte le destinazioni di utilizzo previste sono regolate dal contratto integrativo, così come stabilito dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018;

verificato che risultano rispettati i vincoli di carattere generale attestati nel modulo - sezione sesta della relazione tecnico-finanziaria;

verificato che i contenuti dell'ipotesi di accordo contrattuale, della relazione tecnico-finanziaria e della determinazione n. 245/2022 di costituzione del fondo risultano tra di loro coerenti;

verificato che la spesa prevista dall'utilizzo del fondo risorse decentrate è coperta dagli stanziamenti degli appositi capitoli di bilancio;



tutto ciò premesso,

- 1) certifica le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria di cui in premessa, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001;
- 2) esprime parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato in oggetto, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.

Legnano, 22 dicembre 2022.

Il Revisore dei conti.

Dott. Marzio Colombo

