



COMUNE DI MONTEROTONDO

COMUNE DI MONTEROTONDO
Città Metropolitana di Roma Capitale
Servizio Programmazione, Controlli e Risorse Umane Trattamento Giuridico

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area Dirigenza

-Parte Economica Anno 2022 –

(art.40, comma 3-sxies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 15/12/2022 utilizzo fondo risorse decentrate 2022
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità per l'anno 2022 e riguarda esclusivamente il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>1. Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>- Presidente: Segretario Generale;</p> <p>- Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie ed Amministrative;• Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona; <p>2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>- Organizzazioni sindacali Territoriali</p> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. FP;• C.I.S.L. – FP;• U.I.L. FLP;• DIREL <p>3. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.I.S.L. F.P.</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, area funzioni locali
Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Risorse disponibili per l'anno 2022- Criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del Fondo- Incarichi ad interim- Clausola di salvaguardia- Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge
Materie trattate dal contratto integrativo parte economica (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate anno 2022

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno. Le parti hanno stabilito che la pre-intesa assume il valore di contratto decentrato, senza necessità di ulteriori sottoscrizioni, a seguito del favorevole parere dell'organo di revisione e di delibera della giunta comunale di approvazione del presente accordo Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. =====
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art, 16g, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione. Con Deliberazione della giunta comunale n. 140 del 21/06/2022 , sono stati approvati il Piano della Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2022 – 2024 con la quale i Dirigenti sono stati autorizzati ad adottare gli atti di gestione finanziaria relativi alle spese connesse alla realizzazione degli obiettivi loro assegnati col P.E.G. Con deliberazione n. 167 del 21.7.2022 è stato approvato IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. In ogni caso con la DGC n. 85 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024	
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"	

		<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>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>Il Nucleo di Valutazione redige annualmente le rilevazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG.</p> <p>.</p> <p>l'Ente con D.G.C. n. 218 del 20/10/2022 ha approvato la Relazione sulla performance.</p> <p>La suddetta Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente con verbale n. 13 del 20/10/2022, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 43259 dello stesso giorno, ai sensi di quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009;</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

I.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

DESCRIZIONE DI PARTE NORMATIVA

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La pre-intesa ha avuto per oggetto l'accordo per l'utilizzo delle risorse finanziarie del fondo delle risorse decentrate del 22 che viene contrattato annualmente.

In applicazione di quanto previsto dal CCNL personale dell'Area delle Funzioni Locali del 17 dicembre 2020, la pre-intesa ha regolato le seguenti materie:

- Risorse disponibili per l'anno 2022
- Criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del Fondo
- Incarichi ad interim
- Clausola di salvaguardia
- Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

Richiamati

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17/12/2020
- La deliberazione Giunta com.le n. 192 del 09/09/2022 avente ad oggetto: CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AREA DIRIGENZA - ATTO DI INDIRIZZO PER IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE E MODIFICA COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
- La Determinazione Dirigenziale n. 955 del 29/11/2022 con la quale è stata approvata la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2022 di cui all'art. 57 del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza sottoscritto il 17.12.2020

Verifica ex art. 23 c. 2 del d.lgs 75/2017 ed eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016:

→ viene rispettato l'art. 23 c. d.lgs 75/2017 relativo al limite del salario accessorio anno 2016 come da seguente prospetto:

calcolo limite salario accessorio 2016			
fondo salario accessorio	624.339,00	-	624.339,00
fondo posizioni organizzative e alte professionalità	184.400,00	-	184.400,00
maggiorazione posizione e risultato segretario	21.048,00	-	21.048,00
Fondo straordinario	74.632,00		74.632,00
➔ fondo dirigenza	75.582,00	-	75.582,00
ammontare salario accessorio 2016			980.001,00

calcolo eventuale decurtazione anno 2022			
fondo salario accessorio soggetto al limite	624.339,00	-	608.500,12
fondo posizioni organizzative e alte professionalità	184.400,00	-	195.000,00
maggiorazione posizione e risultato segretario	21.048,00	-	21.048,00
Fondo straordinario	74.632,00		72.995,82
➔ fondo dirigenza (importo soggetto al limite)	75.582,00	-	77.637,00
ammontare salario accessorio anno corrente (il fondo della dirigenza costituito, consente di conseguire un importo inferiore rispetto al limite complessivo dei fondi pari a € 980.001,00)			975.180,94
quantificazione fondo dirigenza anno corrente (parte soggetta al limite)	taglio	fondo definitivo anno corrente (soggetto al limite)	
€ 77.637,00	-----	€ 77.637,00	

Nella Pre-intesa si prende atto che il fondo totale dall' 1/1/2022 è di € 80.868,99

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022, vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

► **Utilizzazione delle risorse del fondo dell'anno 2022**

Il sistema contrattuale del personale dirigenziale prevede a tal fine degli strumenti specifici finanziati con il fondo, che sono la posizione dirigenziale e il risultato, istituti che, pur in una diversa logica, valorizzano le professionalità rispetto agli ingaggi richiesti e con questi strumenti l'Amministrazione intende agire anche attraverso una complessiva revisione delle posizioni dirigenziali e loro gradazione.

Per l'anno 2022, preso atto della graduazione delle posizioni dirigenziali attualmente vigente e approvata con Deliberazione Giunta Com.le n. 13 del 21/01/2021, la pre-intesa prevede la seguente ripartizione tra posizioni e risultato:

QUALIFICA	Retribuzione posizione (€)	Retribuzione risultato (€)	TOTALE
4 posizioni dirigenziali a tempo determinato	67.064,00	13.804,99	€ 80.868,99
TOTALI	€ 67.064,00	€ 13.804,99	€ 80.868,99

► Incarichi ad interim

In applicazione dell'art. 58 del CCNL, le parti concordano di definire le seguenti maggiorazioni della retribuzione di risultato rispetto ai valori delle posizioni che si vanno a ricoprire ad interim :

- interim su fascia inferiore compresa tra €12.000,00 e €13.158,00: +20%
- interim su fascia superiore compresa tra €18.000,00 e 22.268,00: + 25%

L'incarico ad interim deve essere formalmente assegnato per almeno 2 mesi continuativi.

► Clausola di salvaguardia

1. Nei casi previsti dall'art. 31 CCNL 17/12/2020 al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una **percentuale del 50% di quella connessa al precedente incarico**, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- economie derivanti dall'anno precedente.

► Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 165/2001, richiamato dall'art. 60 del CCNL 17/12/2020 del personale dirigente, è onnicomprensivo, poiché remunera non solo ogni compito attribuito ai medesimi in quanto tali, ma anche qualsiasi altro incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

3. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni specifiche possa essere attribuita fino ad un massimo di € 6.000,00; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta. In ipotesi di incentivazione derivante da incarico pluriennale la somma complessiva è distribuita per le annualità di riferimento.

4. L'Amministrazione provvederà, all'atto della definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche o del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, all'eventuale recupero dell'eccedenza della retribuzione di risultato rispetto al limite di cui al comma 1.

c) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi di CCDI in esame non determina effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigenziale si applica il **Regolamento per la Valutazione della Performance**, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.102 del 13.04.2018.

Viene inoltre rispettato quanto disposto dall'art. 57 comma 3 del CCNL area Dirigenti del 17.12.2020 ai sensi del quale alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse stesse, infatti la retribuzione di risultato pari a euro 13.804,99 è superiore al minimo del 15% previsto dal Contratto nazionale

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2022 – 2024, che saranno oggetto di valutazione, in base alla metodologia adottata, da parte dell'organo di valutazione preposto.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL SEGRETARIO GENERALE

Dirigente del Servizio Programmazione, Controlli e Risorse Umane –
Trattamento Giuridico
Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica
(Dott.ssa Giuseppina ANTONELLI)

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali è stato siglato il 17/12/2020. Le amministrazioni devono costituire il fondo 2022 applicando le nuove disposizioni ai sensi dell'art. 57 che, in particolare, recita:

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:
 - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

Art. 57, comma 2, lettera a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.

Questo Ente ha definito l'unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato e ha predisposto il fondo 2022

Con **Determinazione Dirigenziale n. 895 del 04/12/2020** è stato costituito il fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza art. 27 e 28 del ccnl 23.12.1999 - anno 2020 pari a **€ 76.435,84** e lo stesso è stato sottoposto a controllo e verifica da parte del Collegio dei Revisori dei Conti per la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art.40bis del D.lgs 165/2001. L' **Organo di Revisione economico-finanziaria con Verbale n. 29 del 23/12/2020** ha quindi attestato che gli oneri della contrattazione collettiva integrativa relativi alla costituzione del fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza anno 2020 del Comune di Monterotondo (RM) di cui alla determinazione n. 895 del 04/12/2020 sono compatibili con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato costituito con **Determinazione Dirigenziale n. 955 del 29/11/2022** in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo 2022 ammontano a **€ € 80.868,99** e sono così determinate:

- **Risorse storiche consolidate**

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
---------------------	-------------	--------

art. 57, comma 2, lettera a)	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2022 ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 76.435,84
art. 56 comma 1	A decorrere dal 1° gennaio 2018. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 20098 – 2009), sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015	€ 3.231,99
Art. 57, comma 2, lettera e)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ 1.201,16
Art.57 comma 3	Risorse anno 2021 non integralmente utilizzate	
TOTALE		€ € 80.868,99

Si precisa che gli incrementi previsti dai nuovi contratti nazionali di lavoro a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.lgs. 165/2001 pari a **€ 3.231,99** (incremento ai sensi dell'art. 56, comma 1 del CCNL 17.12.2020), **non rilevano ai fini del rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, per cui il valore del Fondo della Dirigenza da sottoporre al controllo del limite è pari a € 77.637,00** (= 80.868,99-3.231,99)

Si esplicita che, ai fini dell'applicazione dell'art. 56, comma 1 del CCNL 17.12.2020, è stata quantificata, limitatamente all'esercizio 2022, la voce prevista prendendo come riferimento i dati contenuti nel conto annuale 2011, nel seguente modo:

Monte Salari Dirigenti 2015 – Somma T12-T13	Applicazione art. 56, comma 1 CCNL 17.12.2020 – calcolo anno 2022 (1,53% di 211.241)
€ 211.241,00	€ 3.231,99

Sezione II - Risorse variabili

L'art. 57 del CCNL 17/12/2020 prevede la possibilità di stanziamento delle seguenti risorse variabili:

Riferimento al CCNL	Descrizione	Valore
Art. 57, comma 2, lettera b)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001	0
Art. 57, comma 2, lettera c)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato	0

	dal servizio dal 2022, compresa la quota di tredicesima mensilità;	
Art. 57, comma 2, lettera c)	RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiore a quindici giorni	0
Art. 57, comma 2, lettera d)	Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico)	0
Art. 57, comma 2, lettera e)	Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	€ 1.201,16
Art.57 comma 3	Risorse anno 2021/2022 non integralmente utilizzate	0
	TOTALE	€ 1.201,16

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

L'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che "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."

Come esplicitato a pagina 5 della presente Relazione non è necessario procedere ad eventuali decurtazioni del fondo.

Infatti ai sensi dell'Art. 23 del D.lgs. 75/2017

➔ Fondo dirigenti 2016 : **€ 75.582,00**

➔ Fondo dirigenti 2022: **€ 80.868,99**

Maggiore costo del fondo (80.868,99 - 75.582,00) = euro **5.286,99 di cui:**

- ☉ **€ 3.231,99** incremento dell'1,53% del monte salari 2015 (dirigenti), anno 2022, ai sensi dell'art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020, (incremento non rilevante ai fini del rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017).
- ☉ **€ 1.201,16** integrazione da risorse autonomamente stanziare dal Comune di Monterotondo per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio ai sensi dell'art.57 comma 2 lett. e) del CCNL Area Dirigenza del 17.12.2020;
- ☉ **€ 853,84** integrazione da risorse autonomamente stanziare dal Comune di Monterotondo inglobate nell'importo unico, consolidato prima del 2020, per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio ai sensi dell'art.57 comma 2 lett. e) del CCNL Area Dirigenza del 17.12.2020;

➡ Il maggior costo del fondo **pari a € 1.201,16 oltre € 853,84** è stato sterilizzato con compensazioni a valere sui singoli fondi contrattuali, al fine di rispettare l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale del 2016

➡ **Viene quindi dato atto** che gli incrementi previsti dai nuovi contratti nazionali di lavoro a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.lgs. 165/2001 **pari a € 3.231,99** (incremento ai sensi dell'art. 56, comma 1 del CCNL 17.12.2020), non rilevano ai fini del rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017;

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione determinato dal totale della sezione I	€ 79.667,83
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione II	€ 1.201,16
TOTALE	€ 80.868,99

Sezione V – 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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente all'accordo:

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2022**, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Anno 2022		
Retribuzione Posizione	≈ 82,93%	€ 67.064,00
Retribuzione Risultato	≈17,07%	€ 13.804,99
TOTALE	100	€ 80.868,99

- ▶ Viene quindi rispettato l'art. 57 comma 3 del CCNL area Dirigenti del 17.12.2020 ai sensi del quale alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle risorse stesse, infatti la retribuzione di risultato pari a euro 13.804,99 è superiore al minimo del 15% previsto dal Contratto nazionale;

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente all'accordo.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 80.868,99
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nel Modulo I - Costituzione del Fondo, Sezione IV)	€ 80.868,99

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI (Modulo I - Costituzione del Fondo, pag. 10)	€ 80.868,99
TOTALE UTILIZZO (Modulo II - Sezione IV, pag.11)	€ 80.868,99
DISPONIBILITA'	€ 0

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente all'accordo.

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

► Per l'anno 2022 l'Ente sta rispettando:

- rispetterà le norme relative al contenimento della spesa di personale
- rispetterà le norme sulla trasparenza e la valutazione

► **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.**

- a) Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione pari a **€ 67.064,00**) sono tutte finanziate con risorse stabili, pari a **€ 79.667,83**

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

La retribuzione di risultato sarà erogata in applicazione del **Regolamento per la Valutazione della Performance**, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.102 del 13.04.2018, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento

degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente, in coerenza con i principi di meritocrazia e selettività di cui al D.Lgs. 150/2009.

Si precisa che ai sensi dell'art.30, comma 7 del CCNL 17.12.2020 essendo in servizio presso il Comune di Monterotondo 4 Dirigenti non trova applicazione la disciplina sulla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato dei dirigenti.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Costituzione fondo	Fondo anno 2022	Fondo anno 2021	Differenza	Fondo anno 2016 (limite ex art.23 c.2 d.lgs 75/2017)
Unico importo consolidato anno 2020 (art. 57, comma 2, lettera a), CCNL 17/12/2020)	€ 76.435,84	€76.435,84	=====	€ 76.435,84
	€ 76.435,84	€76.435,84	=====	€ 76.435,84
Incremento retribuzione di posizione e di risultato con una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari 2015 (art. 57, comma 2, lettera a), CCNL 17/12/2020)	€ 3.231,99	€ 3.231,99	=====	€ 3.231,99
	€ 79.667,83	€79.667,83	=====	€ 79.667,83
Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie	€ 1.201,16	€ 1.201,16	===	€ 1.201,16

scelte organizzative e gestionali (Art. 57, comma 2, lettera e), CCNL 17/12/2020) Ai sensi dell'art. 56 comma 1 CCNL 17/12/2020)				
TOTALE	€ 80.868,99	€ 80.868,99	===	€ 80.868,99

Si ricorda che, come già esposto a pag. 10, relativamente all'incremento sopra esposto pari a € **5.286,99**:

► Il maggior costo del fondo **pari a € 1.201,16 oltre 853,84**, è stato sterilizzato con compensazioni a valere sui singoli fondi contrattuali, al fine di rispettare l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale del 2016

► gli incrementi previsti dai nuovi contratti nazionali di lavoro a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 D.lgs. 165/2001 **pari a € 3.231,99** (incremento ai sensi dell'art. 56, comma 1 del CCNL 17.12.2020), non rilevano ai fini del rispetto del limite dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017;

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente:

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2022	Fondo anno 2021	Differenza	Fondo anno 2016 (limite ex art.23 c.2 d.lgs 75/2017)
Indennità di Posizione	€ 67.064,00	€ 67.064,00	===	63.610,84
Indennità di Risultato	€ 13.804,99	€ 13.804,99	===	€ 13.804,99
TOTALI UTILIZZI	€ 80.868,99	€ 80.868,99	===	€ 80.868,99
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	0	0	0	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 80.868,99	€ 80.868,99	====	€ 80.868,99
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	====	0
TOTALE	€ 80.868,99	€ 80.868,99	====	€ 80.868,99

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

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

L'utilizzo del fondo per un importo pari a € **80.868,99** trova copertura nel Bilancio 2022 come attestato nella **Determina Dirigenziale n. 955 del 29/11/2022, a tal fine si riporta quanto segue:**

- risultano già impegnate al bilancio 2022, nei corrispondenti capitoli relativi alle spese di personale, le somme destinate al finanziamento degli istituti delle retribuzione di posizione e di risultato sulla base della **Determina Dirigenziale n.955 del 29/11/2022**, - sulla quale è stato espresso dal Servizio Finanziario il parere favorevole regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;
- che la spesa trova copertura nel bilancio di previsione 2022-2025, capitolo 7249.00 Codice SIOPE 1104, e che i relativi contributi (CPDEL, INAIL, IRAP) trovano copertura nei rispettivi capitoli del bilancio in corso, 7249.01 e 7249.07;

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

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

Come sopra evidenziato (III.3- Modulo 3) il fondo anno 2022 è in aumento rispetto al fondo 2016 ma come attestato nella **Determina Dirigenziale n.955 del 29/11/2022** la costituzione del fondo è comunque compatibile con il rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 come dimostrato anche a pag. 4 – 5 della presente relazione.

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

Il principio contabile 4.2 afferma:

Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; **pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato**, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

Le verifiche dell'Organo di revisione, propedeutiche alla certificazione prevista dall'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, sono effettuate con riferimento all'esercizio del bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce. In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Identiche regole si applicano ai fondi per il personale dirigente.

La quota erogabile nel 2022 del fondo 2022, ai sensi dell'ipotesi di accordo in esame, risulta quantificata complessivamente in **€ 13.804,99** ed è impegnata nei capitoli afferenti la spesa di personale del Bilancio per l'esercizio 2022

Il fondo per le risorse decentrate della Dirigenza come determinato dall'Amministrazione per l'anno 2022 è stato costituito con **Determina Dirigenziale n.955 del 29/11/2022**, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti è impegnato ai capitoli del bilancio 2022, gestione competenza, come descritto nella Sez. I appena sopra

Monterotondo, 15.11.2022

**IL DIRIGENTE DEL DIPARTIMENTO
ATTIVITÀ ECONOMICO FINANZIARIE
Dr.ssa Laura FELICI**

IL SEGRETARIO GENERALE
Dirigente del Servizio Programmazione,
Controlli e Risorse Umane – Tratt. Giuridico
(Dott.ssa Giuseppina ANTONELLI)