



# COMUNE DI BARBIANELLO

PROVINCIA DI PAVIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.51

### OGGETTO:

**Approvazione Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021.**

L'anno duemilaventuno addì quindici del mese di dicembre alle ore undici e minuti trenta nella solita sede comunale, si è riunita, la Giunta Comunale.:

Cognome e Nome	Presente
1. FALBO Giorgio - Sindaco	Si
2. CARINI Andrea - Vice Sindaco	No
3. CAZZOLA CLAUDIO - Assessore	Si
4.	
5.	
	Totale Presenti: 2
	Totale Assenti: 1

Partecipa il Vice Segretario Comunale Signor MERCADANTE FAZIA Dott. Umberto

Il Signor FALBO Giorgio nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

**OGGETTO: Approvazione Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021.**

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei dipendenti degli Enti Locali sottoscritto il 21/05/2018, che stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione contratto collettivo decentrato integrativo;

Vista la delibera di G.C. n. 43 del 18/10/2021 con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 in € 16.080,16 ed è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;

Vista la normativa vigente che - raggiunta l'intesa, tra delegazione di parte pubblica ed OO.SS. - prevede che l'Amministrazione, attraverso la presa d'atto del verbale, autorizzi la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dell'intesa raggiunta e gli uffici interessati, a dare seguito a quanto di rispettiva competenza;

Constatato che la delegazione trattante di parte pubblica ed il sindacato territoriale C.G.I.L. in data 28/10/2021 hanno predisposto e sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2021, come si evince dal verbale di riunione allegato;

Ritenuto il suddetto accordo decentrato meritevole di approvazione;

Vista la relazione tecnico-illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario nel rispetto delle indicazioni previste dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012, allegata al presente atto;

Acquisito il parere favorevole reso dal funzionario responsabile del servizio di contabilità e del Revisore dei Conti (allegato) sulla presente deliberazione:

Visto il D. Lgs. 30/03/2001 n. 165;

Con voti unanimi e favorevoli resi in forma palese

### DELIBERA

- Di confermare in tutto quanto esposto in premessa, sul presupposto che costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, formandone adeguata motivazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 della L. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;
- di approvare quindi il fondo incentivante dei dipendenti anno 2021, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale
- Di dare atto, recepire e confermare (nella formulazione di seguito allegata, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione) il verbale del 28/10/2021- tra delegazione di parte pubblica, RSU ed OO.SS - attestante l'accordo raggiunto circa l'utilizzo del fondo 2020
- Di autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa raggiunta, nonché gli uffici a dare attuazione alla stessa;
- Di comunicare il presente deliberato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125 del T.U. n.267/2000.

Con separata votazione unanime, ai sensi dell'art.134, comma 4 del T.U. n.267/2000, il presente atto viene dichiarato IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.



# COMUNE DI BARBIANELLO

## Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2021

Il giorno 30... mese di OTTOBRE... dell'anno 2021 ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione di parte pubblica, composta dal Vice Segretario Comunale/Presidente dott. Umberto Fazia Mercadante, e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU dell'Ente	sig. Claudio Pastore
CGIL/FP	sig.ra ASSENTE
UIL/FPL	sig. ASSENTE
CISL/FP	sig. Antonio Cassinari
CSA	sig. ASSENTE

### PREMESSA

Richiamato il CCDI giuridico 2020 del Comune di BARBIANELLO sottoscritto in data 18.12.2020 con particolare riferimento all'art.1 c.2 e 3 la cui durata è valida sino a sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato salvo::

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e s.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

- all'art.67 c.7 del CCNL 21.05.2018 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede 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.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2021 e le risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, fatto salvo le somme escluse dal calcolo del tetto del 2016 (economie anni precedenti, incrementi per disposizioni di legge non comprese nel tetto 2016, ecc.), non supererà il fondo incentivante impegnato nell'anno 2016.

- all'art.68 del sopra citato CCNL 2018-2020 che prevede che almeno il 30% delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale

Le parti, a seguito delle verifiche operate, sottoscrivono la presente preintesa



## CONVENGONO

sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)**, facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2021 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI 2018-2020 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

Inoltre le parti,

## CONCORDANO

per l'anno 2021

- di ribadire la validità della parte giuridica del CCDI 2020 richiamato nelle premesse;
- di inserire nel CCDI giuridico l'art.5 bis come segue:

*Art.15 bis: Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale –*

*1. Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018\*, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);*

*\*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.*

*3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.*

*4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.*

*5. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:*

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;*
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.*



- c) *Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;*  
d) *in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.*

6. *La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.*



- di prevedere che le valutazioni dei dipendenti e del personale incaricato di PO siano effettuate mediante apposite schede di valutazione elaborate dall'amministrazione con l'assegnazione della percentuale di valutazione della performance individuale come segue:
  - a) *il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;*
  - b) *il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.*
- sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2021 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione trattante  
Dott. Umberto Fazio Mercadante

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U: sig. Pastore Claudio   
Per le OO.SS. territoriali  
CGIL/FP sig.ra ASSENTE  
CISL/FP sig. Antonio Cassinari   
UIL/FPL sig. ASSENTE  
CSA sig. ASSENTE

**Comune di Barbianello**  
**PV**  
**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**Modulo 1**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI  
ARTI. 67 SGG. CCNL 21-05-2018, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE  
DECENTRATE DELL' ANNO 2021

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione  
relativa agli adempimenti di legge*

Data di sottoscrizione preintesa di accordo sottoscritta in data 28/10/2021

Autorizzazione contrattazione delibera n 43 del 18/10/2021

Periodo temporale di vigenza anno 2021

Parere revisore dei conti del 13/12/2021 prot. 3340

Composizione della delegazione trattante:

Parte pubblica

dott Umberto Fazia Mercadante- Vice Segretario comunale - Presidente

Rappresentante dipendenti : Pastore Claudio.

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali: sig. Antonio Cassinari (Csa ).

Soggetti destinatari Personale dipendente del Comune di Barbianello

Materie trattate dal contratto integrativo:

Destinazione fondo risorse decentrate. Anno 2021

E' stata acquisita la certificazione dell' Organo di controllo l'attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

L'art.10 del D.lgs.n.150/09, non è richiamato dagli art.16, comma 1 e 2 e 31, dello stesso Decreto.

Il Piano della performance del Comune di Barbianello, coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente, con il DUP.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è previsto dall' art. 11 , comma 2 del d.lgs.n.150/2009. Il Comune di Barbianello nell' ottica di implementazione, ampliamento e coordinamento delle misure adottate per la trasparenza oltre che degli atti del ciclo della performance (già in parte attuate mediante ad esempio l'utilizzo del sito internet dell' Amministrazione che consente l'accessibilità totale alle informazioni) anche di ogni aspetto dell'organizzazione e della gestione amministrativa, si adopererà per l'adozione del Programma individuando innanzitutto le azioni da intraprendere.

E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs.n.150/2009

Il sito dell'Ente è dotato della sezione relativa alla trasparenza, valutazione e merito.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 Non vi è l'obbligo in virtù del combinato disposto degli art.16, comma 1 e 2 e 31.



## Modulo 2

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

Dalla circolare n.25 del 2012 della Ragioneria Generale dello Stato, emerge che il modulo 2 relativo alla relazione illustrativa, ripercorre ogni articolo dell'accordo ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività e miglioramento dei servizi anno 2021, ai sensi dell'art. 67 C.C.N.L. 21-05-2018, è avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n 43 del 18/10/2021, esecutiva, relativamente alla parte stabile del Fondo, per un importo pari ad € 14.252,84, e 1.827,32 parte variabile, per un totale di € 16080,16 di cui la quota soggetta al limite è di € 15.009,20 che confrontato con il tetto 2016 pari ad € 15.279,33 risulta congruo.

Si dà atto che tra le risorse stabili sono compresi € 800,93 non soggetti al tetto 2016, ex dich. congiunta II. 5 ccnl 2016/2018 del 21-05-18.

Si dà atto, inoltre, della compatibilità dei costi come segue:

con deliberazione del consiglio n. 7 del 30/03/2021 di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2021, si è autorizzata l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e l'attivazione della contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e degli strumenti di Programmazione 2021/2023 ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri del CCNL, le risorse 2021 vengono utilizzate nel seguente modo:

A) SU FONDO FISSO	Progressioni consolidate e precedenti	
	Progressioni orizzontali di sviluppo 2021	10.715,68
	Indennità di comarto	2187,77
	Totale A	12903,45
B) SU FONDO EVENTUALE	art. 68 c.2 indennità rischio disagio	676,42
	art. 68, c.2 b) Premi correlati alla performance Individuale e produttività	2500,29
	Totale B	3176,71
<b>+ Parte residuale da contrattare NESSUNA</b>		<b>Totale 16080,16</b>

#### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogati vi 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 si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale, di cui all'integrazione del Regolamento per gli uffici e servizi con le parti relative al Ciclo della Performance- Valutazione e Merito e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvata con deliberazione della Giunta comunale.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

La Preintesa di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2021.

#### F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo. in correlazione COII gli strumenti di programmazione gestionale

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi. Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall'Amministrazione, e oggetto di accordo con la parte sindacale, la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività collettiva ed alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi e alla assunzione di specifiche responsabilità.

L'utilità del contratto decentrato integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati è, in estrema sintesi, la seguente:

- Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla prestazione in servizio.
- Compenso per produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi erogati.

#### Gl altre informazioni eventualmente ritenute utili



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 67 sgg. CCNL 21-05-2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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 Funzioni Locali, art. 67 C.C.N.L. 21-05-2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con delibera di giunta comunale n. 52 del 26/11/2021 per un totale di € 15.810,22 così suddiviso:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	14252,84
Risorse variabili	1827,32
<b>Totale risorse</b>	<b>16080,16</b>

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

La parte storica consolidata del fondo per le risorse decentrate, implementata con gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti come segue:

FONDO FISSO		2021
F. Consolidato art. 67, c.1	CCNL 21-5-18	13451,91
Incremento art. 67, c.2 a	€ 83,20 annui per dip. in servizio da 31-12-15 - dal 2021 *	332,80
Incremento art. 67, c.2 b	differenziali incremento progressioni economiche *	468,18
Incremento art. 67, c.2 c	RIA personale cessato	0
Incremento art. 67, c.2 d	riassorbimento incrementi ad personam	0
Incremento art. 67, c.2 e	oneri per personale trasferito	0
Incremento art. 67, c.2 f	economie per riduz. posti dirigo	0
Incremento art. 67, c.2 g	riduzione straordinario	0
Incremento art. 67, c.5 a	Oneri per incremento dotazioni organiche	0
Riduzione per contenimento tetto 2016		Nessuna
Totale fondo fisso		14252,84

\* Importo non soggetto al tetto 2016, ex dich. congiunta n. 5 del 2016/2018 del 21-05-18

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

FONDO VARIABILE		
Risorse art. 67, c.5	INTEGRAZIONE PROGETTI	867,42
Risorse art. 67, c.3 b	Economie da piani di razionalizz. e rid. spesa	959,90
Risorse art. 67, c.3 c	Specifici tratt. econ. da specifiche disposiz. DI legge	0
Risorse art. 67, c.3 d	Una tantum da frazione di RIA mensile	0
Risorse art. 67, c.3 e	Risparmi da straordinario art. 14 del 1-4-89	0
Risorse art. 67, c.3 f	Quota rimborso spese notifica	0
Risorse art. 67, c.3 g	Personale case da gioco	0
Risorse art. 67, c.3 h-c. 4	Incremento 1,2% monte salari 97 se bil. consente	
Risorse art. 67, c.3 i-c. 5b	Conseguimento oblett. Ente e entri sicuro urbana (ex 15, c.5)	0
Risorse art. 67, c.3 k	Integrazioni per personale trasferito	0
Totale		
Riduzione per contenimento tetto 2016		
Totale fondo variabile		1827,32
<b>Importo totale fondo risorse decentrate</b>		<b>16080,16</b>

Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo

Non SONO state effettuate le decurtazioni, per contenimento tetto anno 2016 tale tetto è pari ad euro 15279,33.



## Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	14252,84
Risorse variabili	
Totale fondo tendenziale	
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0
Decurtazione risorse variabili	0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	0
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Risorse variabili	1827,32
Totale Fondo sottoposto a certificazione	16080,16

## 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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	2.187,77
Progressioni orizzontali consolidate anni 2021 e precedenti	10.715,68
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Totale	12.903,45

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
art. 68, c.2 a) Premi correlati alla performance organizzativa	676,42
art. 68, c.2 b) Premi correlati alla performance individuale	2500,29
Totale	3176,71

## Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da destinare per progetti peg: - nessuna

## 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	12.903,36
Somme regolate dal contratto	3176,71
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	16080,16

## 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 risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 12903,45 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 12.903,45 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 ai 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.

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 2021 non è prevista l'effettuazione di selezioni per le progressioni orizzontali, come illustrato nei precedenti punti.

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 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016.

Descrizione	Anno 2021	Anno 2016	Differenza	Anno 2017
Totale	16080,16	15279,33	VEDI NOTA	15558,64

\* comprende importo di € 800,93 non soggetto al tetto 2016, ex dich. congiunta n. 5 ceni 2016/2018 del 21-05-18.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo certificato anno 2016.

PARTE FISSA

13.451,91

❖ Art. 15 comma 1)

€ . 10.508,30

(Fondo costituito anno 2009

❖ Art. 4

€ . 879,11

( 1,1 monte salari 1999)

❖ Art.32 comma 1ccnl 22/01/2004

€ . 574,22

(0.62% monte salari 2001)

❖ Art.32 comma 2 ccnl 22/01/2004

€ . 463,08

❖ Art.4 comma 1 CCNL 09/05/06

€ . 435,05

(0.50% monte salari 2003)

❖ Art.8 comma 2

€ . 592,15

(0.60% monte salari 2005)

PARTE VARIABILE

1.827,32

❖ Art.15 comma 5 per nuovi progetti migliorativi

€ 867,42

❖ Art 15. comma 2 let a CCNL 01/04/99

€ 959,90

(1.2% monte salari 97)

❖ TOTALE FONDO 2016

€ 15.279,33



~<sup>2</sup> 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 risulta rispettato come risulta dal prospetto di cui alla Tabella.

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

- Si dà atto della positiva verifica delle disponibilità finanziarie in bilancio a totale copertura delle voci del Fondo:
- il totale del fondo come sopra determinato è impegnato ai dovuti capitoli del bilancio suddiviso nei vari servizi;
  - le somme per oneri riflessi sono dovutamente impegnate a bilancio;
  - le somme per IRAP sono dovutamente impegnate a bilancio;
  - non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

*Barbianello 15/12/2021*

*Il responsabile del servizio finanziario  
Rag Paola Boschini*



RIDUZIONI SU FONDO 2021:	
FONDO 2016 esclusa fuori tetto	€ 15.279,33
DECURVAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X SUPPLEMENTO FONDO 2016	€
FONDO 2021 escluso fuori tetto	€ 15.279,23
TOT. PARTE FISSA	€ 14.252,84
TOT. PARTE VARIABILE	€ 1.827,32
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2021</b>	<b>€ 16.080,16</b>
PARTE FISSA + PARTE VARIABILE + PO 2016 escluso fuori limite	€ 40.279,33
PARTE FISSA + PARTE VARIABILE + PO 2021 escluso fuori limite	€ 40.279,23

POSIZIONE	RISULTATO	TOTALE	ANNO
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016 - AREA FINANZA	€ 8.000,00	€ 2.000,00	ANNO 2016
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016 - AREA AMMINISTRATIVA	€ 8.000,00	€ 2.000,00	ANNO 2016
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016 - AREA P.L.	€	€	
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2021 - AREA TECNICA	€ 4.000,00	€ 1.000,00	
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2021 - AREA FINANZA	€ 10.000,00	€ 2.500,00	
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2021 - AREA AMMINISTRATIVA	€ 10.000,00	€ 2.500,00	
In caso di aumento PO il fondo non può superare il 2016 occorre, nel caso, ridurre il fondo di pari somma			
	Diff. 2016-2021	€	

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2021	
SPESA FISSA	€ 10.715,68
Posizioni economiche	€ 2.187,77
Indennità di comparto a valere sul fondo	€
SPESA VARIABILE	€ 676,42
Condizioni di lavoro	€
Incentivi per legge / progettazione	€
Indi responsabilità	€
Produttività	€ 375,04
Performance 30% media pro capite x 1 dipendente	€ 2.125,25
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2021</b>	<b>€ 16.080,16</b>
ECONOMIE x 2022	€ 0,00
TOT con ECONOMIE	€ 16.080,16



COMUNE BARIANELLO

TABELLA RIPILOGATIVA PREVISIONE SUDDIVISIONE FONDO 2021

Nominativo	Cat.	Resp. - Inf funzione P.L.	Condizioni lavoro - Servizio esterno P.L.	Incentivi per legge: progettazione	Performance da suddividere	Performance 30% media pro capite x 1 dipendente	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie x 2022	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Paola Boschini PO Finanza	D1/4						€ -		€ 4.770,36	€ 563,40	€ 5.333,76	€ 5.333,76
Omella Novarini PO AMMINISTRATIVO	D1/4						€ -		€ 4.770,36	€ 563,40	€ 5.333,76	€ 5.333,76
Preni Marco PL	D1/2				€ 1.160,00		€ 1.160,00		€ 1.174,96	€ 563,40	€ 1.738,36	€ 2.898,36
Pastore Claudio Istruttore Tecnico/Aiutista scuolabus	C1				€ 965,25		€ 1.641,67		€ -	€ 497,57	€ 497,57	€ 2.139,24
<b>TOTALI</b>					€ 2.125,25	€ 375,04	€ 2.801,67	€ 0,00	€ 10.715,68	€ 2.187,77	€ 12.903,45	€ 16.080,16

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2021

PARTE FISSA:

Riborse anno 2001: avernia carattere di esattezza, stabilità e continuità  
Incremento art. 32 c. 2 - 0,62 % monte salari 2001  
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001  
Ced. 22.01.04 art. 32, c. 7 = 0,20% monte salari 2001  
Incremento art. 4 e L. 0,3 % monte salari 2005  
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005  
RIA E ASSGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. e) CCNL 2016-18, IMP. INTERO ANNO  
Incremento riduzione stabile straordinario art. 14 c. 1, CCNL 1998-2001-art. 67 c2 lett. g) CCNL 2016-2018 FUORI LIMITE

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

FURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, N.4 DIP. A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18) dic. congiunta n. 5: **fuori limite**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett. e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE

(ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti)

INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett. i) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA

TOT. PARTE VARIABILE

TOT. PARTE FISSA E VARIABILE SENZA RIDUZIONI

13.454,91

468,13

332,80

1.425,24

867,42

959,90

1.827,32

16.080,16

€ 375,04

€ 2.500,29

€ 2.500,29

-€ 0,00

DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)



**COMUNE DI BARBIANELLO**

**Provincia di Pavia**

**VERBALE n. 12 del 10 DICEMBRE 2021**

**ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**



**OGGETTO: CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE  
DIPENDENTE ANNO 2021**

L'Organo di revisione ha esaminato la determinazione avente ad oggetto "Costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;

Visti:

- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare gli artt. 8, 67 e 68 del CCNL 21/05/2018;
- l'art. 23 del D.Lgs.n.75/2017;
- il D.Lgs.n. 165/2001 ed in particolare l'art. 40bis;
- il D.L. n. 34/2019 ed in particolare l'art. 33, comma 2;
- il D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i.;
- i principi contabili applicati ed in particolare il n. 4/2;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

**l'Organo di revisione raccomanda**

la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

- la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2021 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'art.1, comma 557 (o 562) della legge n. 296/2006;
- i compensi relativi alla indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;



approva o presenta

l'allegata certificazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2021 che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Il Revisore

*Dott. Francesco Romito*



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Francesco Romito".

# COMUNE DI BARBIANELLO

## Provincia di Pavia

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021.

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il responsabile del Servizio Finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione in oggetto ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(F.to Rag. Paola Boschini)

Barbianello lì 15.12.2021

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il responsabile del Servizio Finanziario esprime parere favorevole, ai sensi degli artt. 49, 147 bis, 153, comma 5, D.lgs. 267/2000 e s.m.i., nonché dell'art. 4 del Regolamento di contabilità, in merito alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto.

IL RESPONSABILE del servizio  
FINANZIARIO

( F.to rag. Paola Boschini)

Barbianello lì 15.12.2021



Letto, confermato e sottoscritto  
Il Sindaco  
F.to : FALBO Giorgio

Il Vice Segretario Comunale  
F.to : MERCADANTE FAZIA Dott. Umberto

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 DLgs 267/2000 – Testo Unico degli Enti Locali)

Il sottoscritto Segretario certifica che copia del presente verbale viene affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 30 DIC 2021 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Barbianello, li 30 DIC 2021

Il Vice Segretario Comunale  
F.to : MERCADANTE FAZIA Dott. Umberto

### COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 125 DLgs 267/2000 – Testo Unico degli Enti Locali)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione - oggi giorno di pubblicazione - ai capigruppo riguardando materie elencate al 3° comma dell'art. 45 della legge 8 giugno 1990, n. 142, modificato dal comma 16 dell'art. 17 della Legge 127/97:

Barbianello, li 30 DIC 2021

Il Vice Segretario Comunale  
F.to MERCADANTE FAZIA Dott. Umberto

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Barbianello, li 30 DIC 2021



Il Vice Segretario Comunale

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 DLgs 267/2000 – Testo Unico degli Enti Locali)

- Si certifica che il 15-dic-2021 la suesata deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del DLgs 267/2000 senza che siano stati sollevati rilievi ai sensi dell'art. 127 del succitato Decreto Legislativo.
- La presente deliberazione è divenuta esecutiva per dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134-comma 4° - DLgs 267/2000.

Li, 15-dic-2021

Il Vice Segretario Comunale  
F.to MERCADANTE FAZIA Dott. Umberto