



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo e su preintesa CCDI 2021, ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter d. lgs 165/2001, su ripartizione del fondo salario accessorio 2021.

Relazione illustrativa

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

PREMESSA

In data 20 novembre 2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il periodo 2018- 2020 che ha definito dettagliatamente criteri e regole per l'attribuzione delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività previste dal vigente ccnl e ha riservato alla contrattazione annuale solamente il compito di ripartire tali risorse, come annualmente quantificate, tra i vari istituti del salario accessorio. La ripartizione del fondo è stata, dunque, l'oggetto della piattaforma contrattuale del CCI presentata dalla parte pubblica alle OO.SS, piattaforma elaborata applicando le direttive impartite dal Commissario Straordinario con la determinazione n.51/2021.

La contrattazione 2021 è iniziata in data 20.04.2021, mentre in data 28.06.2021 è stata inviata alla parte sindacale la piattaforma contrattuale definitiva. La discussione è stata poi rallentata anche a causa delle procedure di sostituzione del Segretario Generale dell'Ente.

In data 19/10/2021 è stata sottoscritta la pre-intesa all'accordo per il CCDI anno 2021, dalla parte pubblica e dalle OO.SS.: CISL FP , FP CGIL , CSA Ral e dalla RSU, come da verbale allegato.

La contrattazione ha riguardato sia la parte economica, relativa all'anno 2021, sia la modifica e l'aggiunta di alcuni specifici e limitati commi dell'art 8 del CCDI approvato nel 2019 e vigente in regime di prorogatio in attesa di un ridefinizione complessiva della parte normativa del CCDI che sarà successiva al rinnovo del CCNL che si attende a breve.

Con riferimento alla parte normativa:

- si è modificato l'art 8 comma 5 relativo all'individuazione dei risparmi da destinare annualmente alla Peo. Prima venivano destinati alla P.E.O. solo i risparmi derivanti dalle somme di salario accessorio risparmiati per effetto dei collocamenti a riposo. Con la modifica apportata, invece, vengono destinate alla P.E.O. tutte le somme di salario accessorio risparmiate per qualsiasi cessazione, dunque, ricomprendendo oltre ai collocamenti a riposo anche i trasferimenti per mobilità, le dimissioni o le cessazioni a causa di morte del dipendente.
- Si è aggiunto all'art 8 comma 5 il comma 5 bis che pone un limite alle somme da assegnare, per ogni categoria, alla P.E.O.. La norma precedente prevedeva che ad ogni categoria venissero assegnate le somme che si liberavano, nella medesima categoria. In questo modo, essendo

considerevolmente maggiori le somme che si liberano per effetto delle cessazioni della categorie più elevate, l'effetto che si otteneva era quello di consentire prevalentemente la progressione alla Categoria D. Pertanto, per consentire una più equa ripartizione delle risorse tra le categorie, si è concordato di non attribuire più del 50% delle somme complessive a ciascuna categoria. Le somme eccedenti, di ogni categoria, saranno ripartite tra le altre categorie in proporzione alle somme liberate per ciascuna categoria.

Data di sottoscrizione	19/10/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica <u>Presidente:</u> Segretario Generale Dott. Piero Nicola Amorosa <u>Componenti :</u> - Dott. Fabrizio Caruana - Dott. Achille Contino - Dott.ssa Amelia Scibetta Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: • RSU • Territoriali: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA; Firmatarie della preintesa: • Territoriali: FP-CGIL, CISL FP, CSA Ral, RSU.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione risorse decentrate dell'anno 2021
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il piano della performance e il piano esecutivo di gestione P.D.O. 2021-2023 sono stati approvati con determinazione commissariale n. 130 del 05/08/2021 .
	Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023 è stato approvato con determinazione commissariale n. 41 del 17/03/2021.

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 nella preintesa al CCDI 2021

Si è ritenuto destinare € 81.567,46 alla Progressione Economica Orizzontale utilizzando i risparmi di salario accessorio che si sono determinati per effetto delle cessazioni nell'anno 2020. Si è inoltre proceduto ad una parziale rimodulazione degli altri istituti, tenendo conto delle effettive somme spese nell'anno 2020 e operando un lieve aumento delle somme destinata alla performance complessivamente considerata di € 3.500,00, pur nella complessiva riduzione di € 23.809,80 del Fondo del Salario accessorio rispetto all'anno precedente.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 49.000,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DI SETTORE	€ 34.300,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE INTERSETTORIALE	€ 14.700,00
Totale performance	€ 98.000,00
TURNAZIONE POLIZIA E PROTEZIONE CIVILE	€ 40.500,00
REPERIBILITA' PERSONALE STRADALE E PROTEZIONE CIVILE	€ 64.000,00
LAVORO FESTIVO	€ 7.086,74
INDENNITA' EX 8^ Q.F.	€ 2.500,00
INDENNITA' CENTRALINISTI CIECHI	€ 2.500,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 69.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	€ 32.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	€ 3.500,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 4.000,00
PROGRESSIONE ORIZZONTALE	€ 81.567,46
Subtotale	€ 306.654,20
TOTALE	404.654,20

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti ma elementi modificativi dell'art 8 – parte normativa - del CCI, vigente come di seguito riportato:

- Modificare l'art 8 comma 5 che viene così sostituito: *"Ogni anno verranno destinati alla PEO tutti i risparmi derivanti da qualsiasi tipo di cessazione del lavoro avvenuta nell'anno precedente, ripartiti tra le categorie in relazione alle relative cessazioni."*
- Aggiungere all'art 8 comma 5 bis *"Ad ogni categoria non possono comunque essere assegnate somme superiori al 50% di quelle complessive che si sono rese disponibili per l'anno in questione, ai sensi del comma precedente. Le somme eccedenti tale tetto saranno ripartire tra le altre categorie in proporzione alle rispettive somme liberate, per ciascuna categoria, dalle cessazioni dell'anno precedente."*

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

Il CCDI non introduce nuovi criteri per l'attribuzione di premi ed indennità rifacendosi a quelle che sono le regole contenute nel cci 2018-2020 che ha recepito in pieno le regole dettate dal ccnl del 21.05.2018 in materia di meritocrazia e premialità ed ha introdotto il principio di differenziazione dei premi correlati alla performance individuale. L'effettiva coerenza della distribuzione dei premi alle regole della contrattazione nazionale ed integrativa potrà essere verificata solo dopo avere analizzato come tali premi sono stati ripartiti tra i dipendenti da ciascun Direttore di settore.

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

Nel solco di quanto stabilito nella contrattazione dell'anno precedente, nel CCDI sono previste nuove progressioni orizzontali per l'anno 2021.

L'anno scorso l'Amministrazione fu costretta all'approvazione di un Atto unilaterale prima di giungere alla definizione del CCDI proprio per le differenti posizioni assunte dalla parte pubblica e dalla parte sindacale sulle norme che regolano l'istituto delle Progressioni Orizzontali. Le OO.SS spingevano per ottenere una progressione orizzontale più o meno generalizzata anche se frazionata.

Le OO.SS hanno chiesto, ed ottenuto, che nel 2019 venisse escluso dalla partecipazione alla selezione il personale che aveva ottenuto il beneficio nel 2013. La permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica, prevista dall'articolo 16, comma 6, del ccnl del 21 maggio 2018, è stata elevata a 84 mesi.

Per l'anno 2020 la parte sindacale ha chiesto, per lungo tempo, che tale requisito fosse portato a 96 mesi al fine di "concludere il ciclo" e cioè di assicurare il beneficio alla rimanente parte di personale che non lo aveva ottenuto nel 2013.

La parte pubblica ha ritenuto che tali richieste fossero elusive del principio di selettività delle progressioni di carriera e non ha accolto le richieste sindacali. Si è potuto giungere all'accordo solo quando una parte delle OO.SS ha rinunciato alla pretesa di elevare a 96 mesi il requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento.

L'accordo ha consentito ai dipendenti che hanno ottenuto la P.E.O. nel 2013 di poter concorrere. E' del tutto evidente che questo ha consentito di non eludere il principio di selettività, impedendo che, sia pure in diverse fasce temporali, tutti i dipendenti potessero ottenere la progressione.

La progressione prevista per il 2021 si pone nel solco delle regole decise nel 2020 e non mutano i criteri di attribuzione della P.E.O. Nei requisiti di accesso, anzi, la parte pubblica e la parte sindacale si sono impegnate, con una dichiarazione congiunta scritta a verbale, a riportare i mesi di permanenza nella categoria a 24 per l'anno 2022.

Pertanto, per l'anno 2021 si consentirà che avvenga una selezione meritocratica basata sulla valutazione della performance dei dipendenti che ogni direttore ha effettuato nel triennio precedente. Di fatto si stima che potranno accedere alla P.E.O. circa il 29% degli aventi diritto (circa 90 unità su circa 310 unità).

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende:

- Riconoscere, attraverso una procedura realmente selettiva, ad una quota di dipendenti un incremento retributivo in ragione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Introducendo un meccanismo che destina le risorse liberate dai pensionamenti a nuove future progressioni si incentiva il dipendente ad un maggiore impegno che potrebbe portarlo, anche per il futuro, ad avere un premio in ragione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti racchiusi nella valutazione della performance individuale.
- incentivazione della produttività del personale, sebbene le risorse destinate alla produttività vera e propria rimangano esigue.
- Riconoscimento economico, seppur sempre condizionato dalla esiguità delle risorse, per i dipendenti ai quali vengono assegnate particolari responsabilità o che svolgono lavori caratterizzati da rischio, disagio, maneggio valori. Sul punto le parti si sono impegnate a regolamentare e diversificare le indennità di disagio e quella per specifiche responsabilità;
- L'ottimale svolgimento di quei servizi che hanno necessità di essere organizzati per turno o attraverso l'istituto della reperibilità.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo è stato costituito formalmente con la determinazione n. 387 del 16.03.2021 e ridefinito con determinazione dirigenziale n. 910 del 21/06/2021.

1. Importo unico consolidato anno 2017 € 1.324.642,00

calcolato nella maniera seguente, ai sensi dell'art.67, co.1 ccnl 21.05.2018:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2003 (art.31 co.2 ccnl 2002-2005)	€ 781.067,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 59.736,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 e 3	€ 48.174,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	€ 19.174,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	€ 57.656,00
Incremento per riduzione stabile straordinario (art.14 co.1 ccnl 1998-2001)	€ 5.888,00
Incremento per riorganizzazione con aumento dotazione organica (Art.15, co.5 ccnl 1998 2001 parte fissa)	€ 251.000,00
Ria ed assegni ad personam personale cessato ccnl 5/10/2001 art. 4, c. 2 (ria cessati dal 2000 al 2017)	€ 102.474,00
Differenziali incrementi stipendiali tra posizioni di sviluppo e posizioni economiche iniziali fino al ccnl del 31.07.2009 (dich. cong. n° 14 CCNL 22/01/04 e dich. cong. n° 4) CCNL 09/05/2006	€ 102.623,00
Decurtazione fondo posizioni organizzative ANNO 2017	-€ 103.150,00
totale	€ 1.324.642,00

2. ulteriori risorse stabili soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017

Descrizione	Importo
Ria ed assegni ad personam personale cessato anno 2018 art.67, co.2 lett.c) ccnl 21.05.2018 -	€ 2.982,00
Ria ed assegni ad personam personale cessato anno 2019 art.67, co.2 lett.c) ccnl 21.05.2018 -	€ 12.221,00
Ria ed assegni ad personam personale cessato anno 2020 art.67, co.2 lett.c) ccnl 21.05.2018 -	€ 5.844,15
Stabile riduzione risorse straordinario (art.67, comma 2 lett.g)	€ 25.000,00
Totale	€ 46.047,15

3. ulteriori risorse stabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017

Descrizione	Importo
Incremento contrattuale art.67.co.2 lett.a) ccnl 2016-18 (€ 83,20 x 630 unità)	€ 52.416,00
Differenziali incrementi stipendiali tra posizioni di sviluppo e posizioni economiche iniziali art. 67 co.2 lett.b)	€ 42,133,83
Totale	€ 94.549,83

4. risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017

Descrizione	Importo
Frazioni rila ed assegni ad personam personale cessato nel 2020 art.67, co.3 lett.d) ccnl 21.05.2018	€ 3.254,96
Frazioni peo ed indennità di comparto personale cessato nel 2020	€ 43.607,45
Art. 67, comma 3, lett. c) ccnl 21.05.2018 specifiche disposizioni di legge	€ 2.350,00
Totale	€ 49.212,41

5. risorse variabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017

Descrizione	Importo
Economie fondo anno precedente art 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	€ 15.484,61
Art. 67, comma 3, lett. e) ccnl 21.05.2018 c. 4 risparmi straordinario	€ 94.394,67
Totale	€ 109.879,28

Decurtazioni del fondo

Descrizione	Importo
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio anni 2011-2014)	€ 91.396,00
Decurtazione ai sensi dell'art 7 comma 4 lett. u) del CCNL 21/05/2018 per incrementare il fondo di cui all'art 15 del medesimo CCNL	€ 25.000,00
Totale decurtazioni	€ 116.396,00

RIEPILOGO

Descrizione	Importo
Importo unico consolidato anno 2017	€ 1.324.642,00
Ulteriori risorse stabili soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 46.047,15
Ulteriori risorse stabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 94.549,83
Risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 49.212,41
Risorse variabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 109.879,28
Subtotale	€ 1.624.330,67
Decurtazioni del fondo	- € 116.396,00
Totale	€ 1.507.934,67



Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo, e precisamente nei capitoli degli stipendi, le seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 211.042,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 766.437,91
Nuove progressioni orizzontali cci 2020	€ 100.000,00
Totale	€ 1.077.479,91

Sono state allocate all'esterno del fondo anche le risorse per la remunerazione degli incentivi tecnici ed il compenso per l'Avvocatura. Le risorse sono state comunque quantificate, in maniera presuntiva sulla base della spesa dell'anno precedente, come segue:

Incentivi Tecnici € 150.000,00

Compensi avvocatura € 60.223,00

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2021

TOTALE FONDO	€ 1.507.934,67
Somme non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 1.077.479,91
Somma provvisoria disponibile per la contrattazione integrativa 2021	€ 430.454,76
Decurtazione art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	- € 25.800,56
Somma finale disponibile per la contrattazione integrativa 2021	€ 404.654,20.

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 dall'atto unilaterale sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 1.077.479,91 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 211.042,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 766.437,91
Nuove progressioni orizzontali CCI 2019	€ 100.000,00
totale	€ 1.077.479,91

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal CCDI anno 2021.

Le destinazioni sono specificate nel sottostante schema con la destinazione delle risorse del salario accessorio definite con l'intesa del 19/10/2021.

PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 49.000,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DI SETTORE	€ 34.300,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE INTERSETTORIALE	€ 14.700,00
Totale performance	€ 98.000,00

TURNAZIONE POLIZIA E PROTEZIONE CIVILE	€ 40.500,00
REPERIBILITA' PERSONALE STRADALE E PROTEZIONE CIVILE	€ 64.000,00
LAVORO FESTIVO	€ 7.086,74
INDENNITA' EX 8^ Q.F.	€ 2.500,00
INDENNITA' CENTRALINISTI CIECHI	€ 2.500,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 69.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	€ 32.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	€ 3.500,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 4.000,00
PROGRESSIONE ORIZZONTALE	€ 81.567,46
Subtotale	€ 306.654,20
TOTALE	404.654,20

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal CCDI 2021	€ 1.077.479,91
Somme regolate dal CCDI 2021	€ 404.654,20.
Totale	€ 1.482.134,11

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 (già decurtate) ammontano a € 1.330.314,59, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali storiche, progressioni orizzontali anno 2020,) ammontano a € 1.077.479,91 pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e al CCDI e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d. lgs. 150/2009. Tali regole sono contenute, in particolare nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con Determinazione del Commissario n.60 del 04.04.2019.

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

La PEO 2021 consentirà il riconoscimento, attraverso la procedura selettiva basata sulle valutazioni di rendimento degli ultimi tre anni, ad una quota limitata di dipendenti un incremento retributivo in ragione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Ciò anche grazie al fatto che ad eventuale parità di retribuzione il criterio di selezione è stato individuato nell'anzianità di servizio nella categoria anziché nella generica anzianità di servizio nell'Ente.

Si stima che potranno beneficiare della PEO 2021 circa il 29% dei partecipanti (circa 90 unità su circa 310 aventi diritto).

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 2020**

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	Differenza	Anno 2010
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità (pre decurtazioni)	1.465.238,00	€ 1.458.176,00	€ 7.062,00	1.843.756,63
Totale risorse variabili	159.091,69	€ 124.350,00	€ 34.741,69	2.349,34
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
Decurtazione proporzionale stabili	116.396,00	€ 91.396,20	24.999,80	0
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili		0	0	0
Decurtazione proporzionale variabili		0	0	0
Decurtazione art.23 D. Lgs. 75/2017	25.800,56	€ 15.094,00	€ 15.094,00	0
Totale decurtazioni del Fondo	142.196,56	€ 106.490,00	35.706,56	0,00
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	1.465.238,00	€ 1.458.176,00	€ 7.062,00	1.837.869,02
Risorse variabili	159.091,69	€ 124.350,00	€ 34.741,69	255.092,91
Decurtazioni	142.196,56	€ 106.490,00	€ 35.706,56	0
Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Totale	1.482.133,13	€ 1.476.036,00	6.097,13	2.098.849,54

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2019

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	211.042,00	€ 196.699,00	€ 14.343,00	260.074,00
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento (al netto del recupero previsto dal CCNL 22/01/04 dich. cong. n° 14 e dal CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4)	866.437,91	€ 850.903,00	15.534,91	852.082,00
Totale	1.077.479,91	€ 1.063.031,00	14.448,91	1.112.156,00
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Premi per la performance organizzativa	49.000,00	€ 47.232,00	1.768,00	150.000,00
Premi per la performance individuale di settore	34.300,00	€ 33.062,40	1.237,60	85.250,00
Premi per la performance individuale intersettoriale	14.700,00	€ 14.169,60	530,40	223.700,00
Turnazione Polizia e Protezione Civile	40.500,00	€ 36.000,00	€ 4.500,00	2.349,34
Reperibilità personale stradale e protezione civile	64.000,00	€ 64.000,00	0,00	426.694,20
Lavoro festivo	7.086,74	€ 3.000,00	4.086,74	50.000,00
Indennità ex 8^ q.f.	2.500,00	€ 6.500,00	-4.000,00	0
Indennità centralinisti ciechi	2.500,00	€ 2.500,00	0	48.700,00
Compensi per specifiche responsabilità	69.000,00	€ 63.000,00	€ 6.000,00	986.693,54
Indennità condizioni di lavoro	32.000,00	€ 28.000,00	4.000,00	
Indennità servizio esterno	3.500,00	€ 3.000,00	500,00	
Indennità di funzione	4.000,00	€ 3.000,00	€ 1.000,00	
Progressione orizzontale	81.567,46	€ 100.000,00	-18.432,54	
Posizioni organizzative	0,00	€ 25.000,00	-25.000,00	
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>	€ 0,00	0	0,00	0
Totale	€ 404.654,20	€ 428.464,00	-€ 23.809,8	0
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato/atto unilaterale	1.077.479,91	€ 1.047.572,00	€ 29.907,91	1.112.156,00
Regolate dal decentrato/atto unilaterale	€ 404.654,20	€ 428.464,00	-€ 23.809,8	

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	Differenza	Anno 2010
Ancora da regolare	€ 0,00	0	0	0
Totale	€ 1.482.134,11	€ 1.476.036	€ 6.071,11	2.098.849,54

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 e delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

La somma di € 1.077.479,91 non regolata in sede di contrattazione integrativa, relativa alla progressione economica consolidata ed alla indennità di comparto, è distribuita, con riferimento al personale percepiente nei vari centri di costo, nei capitoli della retribuzione del personale.

La rimanente somma di € 404.654,20, costituente il fondo salario accessorio libero, è stata inserita nello schema di bilancio al cap. 612 art.8 . Il capitolo 612 art. 9 contiene le somme necessarie al pagamento dei contributi CPDEL, Il capitolo 670 art. 12 contiene le somme necessarie al pagamento dei contributi IRAP. Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

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

	ANNO 2016	ANNO 2021
Ammontare voci soggette al limite del fondo	€ 1.355.855,00	€ 1.328.505,56
Posizioni organizzative	COMPRESSE NEL FONDO	€ 103.150,00
Straordinario	€ 190.366,00	€ 165.366,00
TOTALE	€ 1.546.221,00	€ 1.597.021,56
DIFFERENZA		Più € 25.800,56

Agrigento 26/10/2021



Il titolare P.O. Risorse Umane
(Dott. Mauro Antonio Hamel)