



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo e su preintesa CCDI 2020, ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter d. lgs 165/2001 su ripartizione del fondo salario accessorio 2020.

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 ccni 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.35/2020.

La contrattazione 2020 è iniziata in data 04.02.2020, mentre in data 12.02.2020 è stata presentata dalla parte pubblica la piattaforma contrattuale. La discussione è proseguita nelle sedute del 20.02.2020, del 03.03.2020, del 21.04.2020 e del 28.04.2020. In tale ultima riunione si è preso atto del mancato accordo. I verbali di tali riunioni vengono qui allegati.

La contrattazione ha riguardato la ripartizione delle risorse ma si è arenata sui criteri di attribuzione della progressione orizzontale sui quali le OO.SS. hanno avanzato proposte di modifica o di interpretazione non condivise dalla parte pubblica che ha, pertanto, deciso di adottare un atto unilaterale provvisorio di ripartizione delle risorse che, come da norma, lascia impregiudicate le possibilità di stipulare con le OO.SS un successivo accordo.

Infatti, dopo la sottoscrizione dell'atto unilaterale in data 14/07/2020, le trattative sono riprese nella seduta di contrattazione del 30/07/2020 e proseguite nella seduta del 29/09/2020 ove si è raggiunto un accordo e siglata una preintesa per il CCDI anno 2020.

La parte pubblica e le organizzazioni sindacali firmatarie, FP CGIL e UIL FPL (rappresentative del 67% dei lavoratori), hanno superato le divergenze sui criteri di attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e sul riparto delle somme da destinare a questo e agli altri istituti del salario accessorio, che erano stati gli ostacoli che avevano determinato l'emanazione dell'atto unilaterale, come era stato evidenziato nella relazione tecnica ad esso allegata.

In particolare, rispetto all'atto unilaterale del 14/07/2020, si è provveduto a modificare sia la parte normativa del contratto collettivo decentrato 2018/2020, sia la parte economica relativa all'anno 2020.

Con riferimento alla parte normativa:

- si è modificato il comma 7 dell'art 8 del CCDI vigente, ridefinendo il criterio di attribuzione della P.E.O. in caso di ex aequo tra lavoratori. A differenza di prima, è stata attribuita la priorità al lavoratore che ha la maggiore anzianità di servizio nella categoria nell'ambito della quale viene svolta la selezione. Il criterio viene ritenuto dalle parti maggiormente aderente alle finalità della norma contrattuale. In caso di ulteriore parità di servizio, la P.E.O. verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente ed, in caso di ulteriore parità, a quello più anziano d'età.
- Si è modificato anche il comma 5 dell'art 8 prevedendo di destinare alla P.E.O, ogni anno, le risorse derivanti dai pensionamenti dell'anno precedente. Tali risorse saranno ripartite in base alle categorie di riferimento delle relative quiescenze.
- E' stato, inoltre, introdotto il comma 8 all'art 8, quale norma transitoria valida solo per l'anno 2020. Con questo comma si stabilisce che, per l'anno 2020, le somme destinate alla P.E.O. , pari a € 100.000,00 siano ripartite tramite il meccanismo di assegnazione delle risorse "una P.E.O. per categoria, partendo da quella più bassa fino a capienza delle risorse".

Data di sottoscrizione	29/09/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica <u>Presidente:</u> Segretario Generale Dott.ssa Caterina Maria Moricca <u>Componenti :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Dott. Fabrizio Caruana - Dott. Achille Contino - Dott.ssa Amelia Scibetta Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"> • RSU • Territoriali: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA; Firmatarie della preintesa: <ul style="list-style-type: none"> • Territoriali: FP-CGIL, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione risorse decentrate dell'anno 2020

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. 2020-2020 sono stati approvati con determinazione commissariale n. 111 dell'8/09/2020 .
	Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022 è stato approvato con determinazione commissariale n. 21 del 29/01/2020

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 2020

Si è ritenuto destinare € 100.000,00 alla Progressione Economica Orizzontale utilizzando, rispetto all'atto unilaterale, € 80.000,00 delle somme non assegnate e recuperando altre € 20.000,00 attraverso una riduzione degli altri istituti, tenendo conto delle effettive somme spese nell'anno 2019, e operando una riduzione delle somme destinata alla performance complessivamente considerata di € 3.500,00. Si è anche confermato l'importo di € 25.000 da destinare alle posizioni organizzative ai sensi dell'art.7 comma 4, lettera u) del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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 7 che viene così sostituito "Il criterio da seguire per determinare la priorità tra più lavoratori classificatisi ex aequo nelle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) è quello dell'anzianità di servizio nella categoria nell'ambito della quale viene svolta la selezione. A ulteriore parità di servizio, la PEO verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente e in caso di ulteriore parità a quello più anziano di età".
- Modificare l'art 8 comma 5 che viene così sostituito: "Ogni anno verranno destinati alla PEO le risorse dei risparmi derivati dai pensionamenti dell'anno precedente ripartite tra le categorie in corrispondenza alle categorie di riferimento delle relative quiescenze".
- Aggiungere all'art 8 il comma 8 quale norma transitoria valida per l'anno 2020 che così recita: "Per l'anno 2020 sono destinate alla PEO € 100.000,00 ripartiti tramite il seguente meccanismo di assegnazione delle risorse: << una PEO per categoria, partendo da quella più bassa, fino a capienza delle risorse >>".



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 CCDI sono previste nuove progressioni orizzontali per l'anno 2020.

Una delle ragioni, se non la principale, che ha impedito, in precedenza, il raggiungimento di un accordo che ha spinto l'Amministrazione all'emanazione dell'atto unilaterale è stata proprio determinata dalle differenti posizioni assunte dalle due parti sulle norme che regolano l'istituto delle Progressioni Orizzontali. Le OO.SS da diversi anni spingono 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 e che, inoltre, venissero assegnate per la P.E.O. risorse per 100.000 euro.

Tutto ciò 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 che a quel punto, per diversi mesi, non hanno voluto sottoscrivere l'accordo.

Nella seduta di contrattazione del 29/09/2020 la FP CGIL e la UIL FPL hanno accettato di sottoscrivere l'accordo, rinunciando alla pretesa di elevare il requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento, mentre la R.S.U. , la CISL FP e il CSA sono rimasti sulla posizione iniziale e non hanno sottoscritto l'accordo. L'accordo consente ai dipendenti che hanno ottenuto la P.E.O. nel 2013 di poter concorrere. E' del tutto evidente che questo consentirà di non eludere il principio di selettività, impedendo che, sia pure in diverse fasce temporali, tutti i dipendenti potessero ottenere la progressione, ma consentirà che avvenga una selezione meritocratica basata sulla valutazione della performance che ogni direttore ha effettuato, dei dipendenti, nel triennio precedente. Di fatto si stima che potranno accedere alla P.E.O. circa il 21% degli aventi diritto (circa 100 unità su circa 490 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 siano 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;
- 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 disposizione n. 197 del 14.04.2020. Ai fini dell'avvio della contrattazione decentrata con la disposizione n. 308 del 19.12.2018 era stata fatta una quantificazione provvisoria del fondo.

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
Stabile riduzione risorse straordinario (art.67, comma 2 lett.g)	€ 25.000,00
Totale	€ 40.203,00

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)	€ 40,915,00
Totale	€ 93.331,00

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

Descrizione	Importo
Frazioni ria ed assegni ad personam personale cessato nel 2019 art.67, co.3 lett.d) ccnl 21.05.2018	€ 4.450,00
Frazioni peo ed indennità di comparto personale cessato nel 2019	€ 12.550,00
Art. 67, comma 3, lett. c) ccnl 21.05.2018 specifiche disposizioni di legge	€ 2.350,00
Totale	€ 19.350,00

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

Descrizione	Importo
Economie fondo anno precedente (*)	€ 30.000,00
Art. 67, comma 3, lett. e) ccnl 21.05.2018 c. 4 risparmi straordinario	€ 75.000,00
Totale	€ 105.000,00

(*) Importo presunto calcolato sommando l'importo delle somme non destinate nel cci del 2019 pari a € 16.764,00 e le somme che risultano non utilizzate per il il pagamento della indennità condizioni di lavoro (differenza tra lo stanziato e l'effettivo pagabile)

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
Totale decurtazioni	€ 91.396,00

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	€ 40.203,00

Ulteriori risorse stabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 93.331,00
Risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 19.350,00
Risorse variabili non soggette al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	€ 105.000,00
Subtotale	€ 1.582.526,00
Decurtazioni del fondo	- € 91.396,00
Totale	€ 1.491.130,00

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	€ 196.669
Progressioni orizzontali storiche	€ 800.903
Nuove progressioni orizzontali cci 2019	€ 50.000
Totale	€ 1.047.572,00

Sono state allocate all'esterno del fondo anche le risorse per la remunerazione degli incentivi tecnici ed il compenso per l'Avvocatura. Le risorse di cui sopra, con disposizione integrativa n. 228/2020, sono state comunque quantificate, in maniera presuntiva sulla base della spesa dell'anno precedente, come segue:

Incentivi tecnici	€ 125.719,93
Compensi avvocatura	€ 36.600,00

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020

TOTALE FONDO	€ 1.491.130,00
Somme non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 1.047.572,00
somma provvisoria disponibile per la contrattazione integrativa 2020	€ 443.558,00
decurtazione art. 23 del D.Lgs n. 75/2017	- € 15.094,00
somma finale disponibile per la contrattazione integrativa 2020	€ 428.464,00.

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 € 1.047.572,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 196.669
Progressioni orizzontali storiche	€ 800.903
Nuove progressioni orizzontali CCI 2019	€ 50.000
totale	€ 1.047.572,00

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



Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal CCDI anno 2020.

Le destinazioni sono specificate nel sottostante schema che reca anche la colonna con le destinazione delle risorse del salario accessorio definite con l'atto Unilaterale del 14/07/2020. La comparazione è utile per evidenziare le differenze con quanto definito con l'atto unilaterale.

	Atto Unilaterale 2020 ANNO 2020	
PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 48.983,00	€ 47.232,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DI SETTORE	€ 34.286,00	€ 33.062,40
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE INTERSETTORIALE	€ 14.694,00	€ 14.169,60
TOTALE PREMI PERFORMANCE	€ 97.964,00	€ 94.464,00
TURNAZIONE POLIZIA	€ 38.000,00	€ 36.000,00
REPERIBILITA' PERSONALE STRADALE E PROT. CIVILE	€ 65.000,00	€ 64.000,00
LAVORO FESTIVO	€ 5.000,00	€ 3.000,00
INDENNITA' EX 8^ Q.F.	€ 7.000,00	€ 6.500,00
INDENNITA' CENTRALINISTI CIECHI	€ 2.500,00	€ 2.500,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 62.000,00	€ 63.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	€ 40.000,00	€ 30.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	€ 3.000,00	€ 3.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 3.000,00	€ 3.000,00
PROGRESSIONE ORIZZONTALE	€ 0,00	€ 100.000,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 25.000,00	€ 25.000,00
SOMME NON UTILIZZATE	€ 80.000,00	€ 0,00
TOTALE	€ 428.464,00	€ 428.464,00

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 2020	€ 1.047.572,00
Somme regolate dal CCDI 2020	€ 428.464,00
Totale	€ 1.476.036,00

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 € 1.366,78 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali storiche, progressioni orizzontali anno 2019,) ammontano a € 1.047.572,00 pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d. lgs. 150/2009. 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 2020 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. Inoltre, il requisito di accesso confermato dall'accordo integrativo in questione consentirà di riaprire ai dipendenti beneficiari della penultima progressione dell'anno 2013 di partecipare ampliando la platea dei partecipanti alla PEO 2020 e consentendo così l'effettiva selettività della selezione.

Si stima che potranno beneficiare della PEO 2020 circa il 21% dei partecipanti (circa 100 unità su circa 490 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 2020 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2019**

Descrizione	Anno 2020	Anno 2019	Differenza	Anno 2010
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 1.458.176,00	€ 1.442.949,00	€ 15.227,00	1.843.756,63
Totale risorse variabili	€ 124.350,00	€ 249.242,00	-€ 124.892,00	2.349,34
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione proporzionale stabili	€ 91.396,20	€ 91.396,20	0	0
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili	0		0	0
Decurtazione proporzionale variabili	0	0	0	0
Decurtazione art.23 D. Lgs. 75/2017	€ 15.094,00		€ 15.094,00	0
Totale decurtazioni del Fondo	€ 106.490,00	91.396,200	€ 15.094,00	0
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse	€ 1.458.176,00	€ 1.442.949,00	€ 15.227,00	1.837.869,02
Risorse variabili	€ 124.350,00	€ 249.242,00	-€ 124.892,00	255.092,91
Decurtazioni	-€ 106.490,00	-91.396,00	€ 15.094,00	0
Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione	€ 1.476.036,00	€ 1.600.795,00	-€ 124.759,00	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 2020	Anno 2019	Differenza	Anno 2010
Programmazione di utilizzo del fondo				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto	€ 196.699,00	€ 211.847,00	-€ 15.158,00	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)	€ 850.903,00	€ 851.184,00	-€ 281,00	852.082,00
Totale	€ 1.063.031,00	€ 1.063.031,00	-€ 15.439,00	1.112.156,00

Descrizione	Anno 2020	Anno 2019	Differenza	Anno 2010
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Premi per la performance organizzativa	€ 47.232,00	€ 110.000,00	-€ 62.768,00	150.000,00
Premi per la performance individuale di settore	€ 33.062,40	€ 77.000,00	-€ 43.937,60	85.250,00
Premi per la performance individuale intersettoriale	€ 14.169,60	€ 33.000,00	-€ 18.830,40	223.700,00
Turnazione Polizia	€ 36.000,00	€ 38.000,00	-€ 2.000,00	2.349,34
Reperibilità personale stradale e protezione civile	€ 64.000,00	€ 65.000,00	-€ 1.000,00	426.694,20
Lavoro festivo	€ 3.000,00	€ 5.000,00	-€ 2.000,00	50.000,00
Indennità ex 8 [^] q.f.	€ 6.500,00	€ 7.000,00	-€ 500,00	0
Indennità centralinisti ciechi	€ 2.500,00	€ 2.500,00	0	48.700,00
Compensi per specifiche responsabilità	€ 63.000,00	€ 62.000,00	€ 1.000,00	986.693,54
Indennità condizioni di lavoro	€ 28.000,00	€ 40.000,00	-€ 12.000,00	
Indennità servizio esterno	€ 3.000,00	€ 3.500,00	-€ 500,00	
Indennità di funzione	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 0,00	
Progressione orizzontale	€ 100.000,00	€ 50.000,00	€ 50.000,00	
Posizioni organizzative	€ 25.000,00	€ 25.000,00	0	
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>	€ 0,00	€ 16.764,00	-€ 16.764,00	0
Totale	€ 428.464,00	€ 537.764,00	-€ 109.300,00	0
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato/atto unilaterale	€ 1.047.572,00	€ 1.063.031,00	-€ 15.459,00	1.112.156,00
Regolate dal decentrato/atto unilaterale	€ 428.464,00	€ 521.000,00	-€ 92.536,00	
Ancora da regolare	€ 0,00	€ 16.764,00	-€ 16.764,00	0
Totale	€ 1.476.036,00	€ 1.600.795,00	-€ 124.759,00	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 programmatica della gestione e delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

La somma di € 1.047.572,00 non regolata in sede di contrattazione integrativa, relativa alla progressione economica consolidata ed alla indennità di comparto, è distribuita, con riferimento al personale percepente nei vari centri di costo, nei capitoli della retribuzione del personale.

Dalla rimanente somma di € 428.464,00, costituente il fondo salario accessorio libero, è stata sottratta la somma di € 25.000 per essere destinata ai capitoli di bilancio relativi alle posizioni organizzative, la residua somma di € 403.464,00 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 2020
Ammontare voci soggette al limite del fondo	€ 1.355.855,00	€ 1.292.799,00
Posizioni organizzative	COMPRESSE NEL FONDO	€ 103.150,00
Straordinario	€ 190.366,00	€ 165.366,00
TOTALE	€ 1.546.221,00	€ 1.561.315,00
DIFFERENZA		Plu € 15.094,00

Agrigento 06/10/2020

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

