



COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
Città Metropolitana di Venezia

ACCORDO ECONOMICO ANNUALE
SULLA COSTITUZIONE, DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2021

PREMESSA

L'Amministrazione costituisce e finanzia annualmente il Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività, così come previsto dal C.C.N.L. 01.04.1999, in sede di predisposizione del Bilancio di Previsione e lo comunica contestualmente e formalmente alle R.S.U. Aziendali ed alle OO.SS. Territoriali di Categoria firmatarie del presente Contratto.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al Personale dipendente, Dirigenza esclusa, trovano competenza ed allocazione, ai sensi dell'art.41 - comma 3° - della Legge 449/97, nel Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività.

Preso atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 02.12.2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004;

Dato atto altresì dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150 del 2009 (Riforma Brunetta) in particolare relativamente alle norme destinate anche agli enti locali come evidenziato dalla Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Funzione Pubblica, registrata presso la Corte dei Conti il 7 giugno 2010.

In particolare:

- la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata in modo diseguale in relazione al raggiungimento delle performance programmate.
- Le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti locali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 sopra citato nonché dall'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, possono destinare "risorse aggiuntive" alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Ricordato che con deliberazione n. 169 del 29 dicembre 2010 è stato approvato il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance che costituisce adeguamento dell'ordinamento degli uffici e servizi del Comune di Fossalta di Portogruaro al Decreto Legislativo 150/09 - Decreto Brunetta con cui si è stabilito tra l'altro che:

Art. 6 - Organismo di valutazione della Performance

1. L'Organismo di Valutazione della Performance (OdV):

a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;

c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:

- verifica a inizio anno che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti.

- verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi.

- A fine anno ha il compito di:

1. verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili.

2. far analizzare con gli strumenti matematici predisposti le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti.

d) propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici.

2. L'Organismo di Valutazione della Performance è un organo composto dal Segretario e da due numero di esperti esterni; in caso di mancata individuazione dei componenti esterni dal solo Segretario dell'ente.

3. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Segretario (che ha il compito, tra l'altro, di convocare periodicamente l'OdV) ed eventualmente del Servizio interno competente.

4. Ai componenti dell'Organismo sono richieste competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.

5. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

6. L'Organismo di valutazione è nominato dal Presidente dell'ente. I componenti esterni sono individuati previa selezione.

Art. 11 - Valutazione della performance annuale

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito;

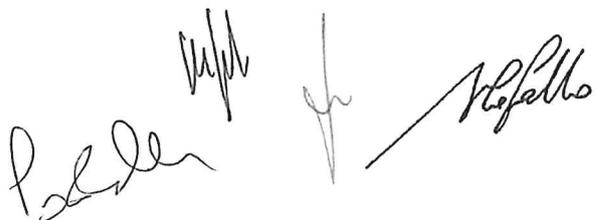
2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente e dirigente collocati nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

3. Il numero delle fasce e le sue articolazioni sono stabilite dalla metodologia di valutazione.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

5. Nel caso di cui al comma precedente le risorse destinate all'incentivazione del personale sono assegnate in relazione alla valutazione della performance individuale senza riparto in fasce di merito

Le parti prendono atto della costituzione e concordano la ripartizione per il 2021 del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.



**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 2021
(Art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999)**

Premesso:

- il fondo per le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale deve essere decurtato di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come previsto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
- ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del rapporto medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;
- in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018, come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 129/02.11.2021 ad oggetto: "Contrattazione decentrata anno 2021. Nomina della delegazione trattante di parte pubblica - direttive";



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

**DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 2021
(ART. 17 C.C.N.L. 01.04.1999)**

La somma complessiva delle risorse del Fondo 2021 sarà utilizzata per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999, con le destinazioni di cui alle successive lett. A - B - C - D - E - F - G - H.

A) Fondo per la progressione economica orizzontale - art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018

L'Amministrazione intende dare concreta attuazione all'obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente da realizzarsi e completarsi nel triennio 2020-2022 e si impegna a quantificare il fondo nei seguenti termini:

1. L'importo di € 3.717,70 per l'anno 2020 quale risorsa aggiuntiva destinata alla progressione con decorrenza 01/07/2020;
2. L'importo di € **2.757,98** per l'anno **2021** quale risorsa aggiuntiva destinata alla progressione con decorrenza 01/07/2021;
3. L'importo di € 2.792,67 per l'anno 2022 quale risorsa aggiuntiva destinata alla progressione con decorrenza 01/07/2022;

Oltre ai costi a regime per quanto concesso per progressioni l'anno precedente (cd. consolidato).

Le somme economiche annuali destinate alle progressioni orizzontali per gli anni 2020-2021-2022 sono da impegnarsi proporzionalmente ed equamente distribuite all'interno delle Categorie di appartenenza.

Verrà assegnato un budget diviso per categoria in proporzione al numero di dipendenti di ciascuna categoria.

Le progressioni saranno effettuate in tutte le categorie fino ad esaurimento del budget a disposizione.

In caso di esaurimento del personale in una determinata categoria, il budget residuo potrà essere riassegnato a categorie diverse.

Il costo delle progressioni consolidate, art. 17 comma 2, lettera b) del CCNL 1.4.1999, risulta il seguente:

DESCRIZIONE	
Fondo progressione economica orizzontale consolidata al 31/12/2020 = 01.01.2021	44.961,68
TOTALE	44.961,68

A tale importo consolidato al 01.01.2021 si sommano le progressioni a cui verrà dato corso come di seguito indicato:

- per progressioni dal 01.07.2021 € **2.757,98**

Si prende atto che il dipendente che otterrà una progressione orizzontale nel periodo non potrà concorrere per le future selezioni nei 2 anni successivi.

B) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità CATEGORIA B C D - art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018.

In conformità all'art. 17, comma 2° lett. f) - del CCNL 1.4.1999 (sostituita dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9.5.2006 - compensi per particolari responsabilità), si destina per l'assolvimento di compiti di responsabilità affidati alle figure professionali inquadrare nella categoria B C D (non titolari di posizione organizzativa) la somma complessiva pari ad € **9.000,00**.



C) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità CATEGORIA B-C-D art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018.

In conformità all'art. 36, comma 2° lett. i) - del CCNL 22.01.2004 nonché al all'articolo 6 "Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999" del CCDI 2013/2015, si destina per l'assolvimento di funzioni che comportano specifiche responsabilità individuate negli uffici Tributi e Stato Civile-Elettorale la somma complessiva di € 1.050,00.

D) Fondo per indennità di maneggio valori - art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018.

Relativamente a criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità, si richiama l'articolo 6 "Indennità di maneggio valori" del CCDI, così come confermato per il periodo 2017-2019.

In conformità all'art. 17, comma 2° lett. d) - del CCNL 1.4.1999, e art. 36 CCNL 14.09 2000, nonché al richiamato CCDI 2013/2015, si destina per l'assolvimento di funzioni che comportano la responsabilità per maneggio valori per l'economista comunale individuato con specifico provvedimento.

L'indennità stimata è pari ad € 240,00.

E) Fondo per indennità di Comparto - art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico viene corrisposta ai soggetti inquadrati nelle categorie A-B-C-D l'Indennità di Comparto istituita dall'art. 33 comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 22.1.2004.

L'indennità stimata è pari ad € 12.804,34 di cui € 872,09 vanno a carico del bilancio 2021.

F) Fondo per Indennità di servizio esterno - art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018

In conformità all'art. 68 CCNL 21.05.2018 si destina alla voce indennità di servizio esterno la somma complessiva di € 1.670,00.

G) Fondo Indennità di reperibilità - art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018

In conformità all'art. 68 CCNL 21.05.2018 si destina alla voce indennità di reperibilità la somma complessiva di € 500,00.

H) Fondo Indennità di turno Polizia Locale - art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018

In conformità all'art. 68 CCNL 21.05.2018 si destina alla voce indennità di turno la somma complessiva di € 4.325,00.

I) Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi - art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018

Trattasi della voce destinata ad assumere notevole rilevanza relativamente ai criteri per la ripartizione e destinazione del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, la Giunta richiama l'articolo 5 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie" del CCDI.

Il fondo residuo per la produttività anno 2021 del presente contratto ex art. 37, comma 2, CCNL 22.01.2004, dopo l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali sopra disciplinati verrà erogato sulla base dei criteri approvati con il CCDI ad oggi ancora vigenti. L'importo per l'anno 2021, tenuto conto delle precedenti direttive, si quantifica in € 27.176,16 di cui il 60% destinato alla performance organizzativa e il 40% destinato alla performance individuale.

La valutazione del personale sarà effettuata utilizzando la scheda a suo tempo approvata dall'Organismo di Valutazione, agli atti. La Giunta raccomanda i valutatori (Responsabili di Area e P.O.) di differenziare le valutazioni in ragione dei risultati del personale soggetto a valutazione.

La somma dovrà essere erogata in unica soluzione successivamente all'accordo decentrato per il 2021 dopo la fine dell'anno e non oltre il mese di marzo 2022 essendo legata alla valutazione 2021.

Eventuali risparmi saranno destinati quali economie per il fondo dell'anno successivo ex comma 5 art. 17 CCNL del 1° aprile 1999, nei limiti della normativa vigente al momento.

Le economie dell'anno precedente sono da considerarsi risorse da sommare alla produttività e da distribuire tramite scheda di valutazione.

Si precisa inoltre che nel fondo decentrato 2021, oltre ai suddetti istituti contrattuali, si aggiungono i seguenti al fine di quantificare l'importo complessivo del fondo:

Progetto di miglioramento del servizio di Polizia Locale - art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 02.02.2021.

Trattasi di un progetto volto al miglioramento del servizio della polizia locale tramite un maggior carico qualitativo di prestazioni a parità di personale, progetto che in parte qua trova il suo finanziamento ex art 15, comma 5 (parte variabile).

Il progetto prevede la corresponsione rispettivamente di € 3.000,00 a ognuno dei tre agenti di PL partecipanti, per un totale di € 9.000,00 e prevede un prolungamento dei turni in orario serale-notturno e servizi di PL in orario festivo ed in occasione di particolari eventi, prevedendo dei minimi di tali servizi per ogni agente aderente al progetto.

Pure i 9.000,00 € del progetto rientrano nel tetto stabilito per il 2019 alle risorse decentrate.

Le somme saranno erogate unicamente ad obiettivo minimo di ampliamento del servizio raggiunto e dopo apposita rendicontazione degli effetti del prolungamento del servizio, anche in termini di introiti da sanzioni allo stesso collegati.

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018 - art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018

l'art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, dispone quanto segue:

« Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione»;

Per l'anno 2021 sono stimati € 7.407,00 (comprensivi di: incentivo al personale al lordo oneri sociali e Irap, quota parte destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti) in via presuntiva sulla base degli incassi dell'attività accertativa dell'anno precedente.

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) - art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018

Per l'anno 2021 si stimano presuntivamente € 5.152,65 (comprensivi di: incentivo al personale al lordo oneri sociali e Irap) per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016. Si rimanda alla verifica a consuntivo per la quantificazione finale da inserire nella voce in oggetto in sede di ricostituzione del fondo.

L'utilizzo delle risorse sopra descritte è comunque subordinato al parere favorevole dell'Organo di Revisione Contabile ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 3, del CCNL 01.04.1999 e all'autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione del presente accordo per l'anno 2021.

DATA 22.12.2021.



Delegazione Trattante di Parte Pubblica
dott. Paolo Orso - Segretario Comunale

Paolo Orso

Delegazione Trattante di Parte Sindacale

R.S.U. Aziendale:

Paolo Orso *Refetto*

OO.SS. Territoriale di Categoria

CGIL-FP Metropolitana di Venezia:

CISL-FP

UIL-FPL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ALLEGATI:

1. scheda costituzione fondo 2021 (ALLEGATO A)
2. schema utilizzo fondo 2021 (ALLEGATO B)

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO - ANNO 2021

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 95.873,13
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.080,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.878,11
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 7.942,59
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 4.854,38
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 102.919,45

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 562 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 335,64
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -




UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 47.719,66
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 12.804,34
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento Indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 60.524,00

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 16.305,70
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 19.870,46
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 240,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 4.325,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 10.050,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€ 1.670,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 5.152,65
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 7.407,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 65.520,81

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	328,42%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)	123,22%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 126.044,81
TOTALE UTILIZZO	€ 126.044,81
DISPONIBILITA'	€ -

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 7.518,83
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 55.626,96
Risorse accessorie per le assunzioni in deroga di 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)	€ -



