



**COMUNE DI ORZINUOVI**  
**Provincia di BRESCIA**

**Relazione illustrativa**  
**al contratto integrativo anno 2021. Parte economica anno 2021**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## La relazione illustrativa

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

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	16 dicembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021 Parte economica anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): delibera Giunta Comunale n. 154 de 05/07/2018: Segretario Comunale (Presidente) e Responsabili Posizioni Organizzative (n. 5)  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/CISL/UIIL  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/CISL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – Disposizioni Generali Art. 1 Quadro normativo e contrattuale Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONAL CAPO I Risorse e Premialità Art. 5 Quantificazione delle risorse Art. 6 Strumenti di premialità Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale CAPO II Performance organizzativa e individuale Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa Art. 10 Premio correlato alla performance individuale Art. 11 Maggiorazione del premio individuale CAPO III Disciplina delle indennità Art. 12 Principi generali Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Art. 16 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni CAPO V Sezione polizia locale Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Art. 19 Indennità di servizio esterno

	<p>Art. 20 Indennità di funzione</p> <p>CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</p> <p>Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</p> <p>TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</p> <p>CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro</p> <p>Art. 22 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</p> <p>Art. 23 Reperibilità</p> <p>Art. 24 Turnazioni</p> <p>Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro</p> <p>Art. 26 Mensa inizio e fine servizio</p> <p>TITOLO IV Disposizioni Finali</p> <p>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Art. 28 Innovazioni tecnologiche</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (revisore dei conti)?</p> <p>Sì, in data 10.12.2021 con Verbale n. 25</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 19/10/2018 di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei responsabili di settore, titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, rivisto e corretto ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, aggiornato al D.Lgs. n. 74/2017 e successiva rettifica del sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 28.08.2020.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, del d.lgs. 33/2013?</p> <p>Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 30/01/2020 di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il periodo 2020/2022</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;</li> <li>Il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150;</li> <li>I nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del D.lgs. n. 150 del 2009;</li> <li>I curricula e i compensi dei soggetti di cui all'articolo 15, comma 1, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo.</li> </ol>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs. n. 150/2009).</p>	

***1.2 - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolo 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 dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede tra le materie oggetto di contrattazione:

- l'Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- gli strumenti di premialità
- i Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- i Criteri generali per la progressione economica orizzontale
- le modalità di distribuzione del Premio correlato alla performance organizzativa e del Premio correlato alla performance individuale
- la maggiorazione del premio individuale
- la Disciplina delle indennità delle condizioni di lavoro, per specifiche responsabilità, per ulteriori specifiche responsabilità
- i Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge con le modalità e i criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016
- le Prestazioni del personale di polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato e le relative indennità di funzione e di servizio esterno
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
- per il Rapporto di lavoro a tempo parziale: l'elevazione del contingente
- per la reperibilità: l'elevazione numero turni reperibilità al mese e correlata misura dell'indennità;
- per la turnazione: l'elevazione dei limiti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni e per i turni notturni effettuabili nel mese;
- la Flessibilità dell'orario di lavoro
- la Mensa inizio e fine servizio per la polizia locale
- Le nuove indennità previste dal CCNL 21/05/2018 e nel CCI 2018/2019, varranno con decorrenza dal 31/12/2018 a valere dal 1/1/2019.
- Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2021 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

- **INDENNITA':**

Sono compensi accessori riconosciuti solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di

prestazioni ad orario ridotto. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, mantiene per il solo anno 2021, le stesse indicazioni e percentuali di quanto stabilito con CCDI parte economica 2020.

**INDENNITA': Indennità condizioni di lavoro**

- *descrizione: compenso per attività disagiate, esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio dei valori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.400,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 13*

**INDENNITA': per specifiche responsabilità**

- *descrizione: compenso per le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 4.460,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:*
- *art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018 - art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 14*

**INDENNITA': per ulteriori specifiche responsabilità**

- *descrizione: compenso per specifici ruoli: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile Tributi, addetti Protezione Civile, Messi Notificatori*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.220,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies, comma 2*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 15*

**Indennità o compenso per "Servizio esterno" polizia locale**

- *descrizione: prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 quinquies*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 19*

**Indennità o compenso per "Funzione" polizia locale**

- *descrizione: compiti di responsabilità attribuiti a personale cat. C o D non P.O.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 sexies*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 20*

**- PROGETTI INCENTIVANTI: (performance organizzativa ) art. 67 c.5 lett. b**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 13/09/2021 si è deliberato lo stanziamento ai sensi dell'art. 67 comma 3, lett. i) e comma 5 lett. b), del CCNL 21/05/2018, di un importo, per l'anno 2021, pari a € 9.120,61=, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, con certificazione del rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, da parte del Collegio dei Revisori, in sede di parere sul contratto integrativo.

L'integrazione della parte variabile del fondo risorse decentrate per la produttività anno 2021 per una somma pari € 9.120,61 è articolata come segue:

- a) Progetto Città sicura, svolto dal Servizio di Polizia Locale per € 2.600,00;
- b) Implementazione delle procedure attraverso lo Sportello polifunzionale, € 3.520,61;
- c) Potenziamento attività servizi demografici e cimiteriali, con personale di altre aree, finalizzato al recupero di lavoro arretrato determinato dalla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19, per € 3.000,00=

**Progetto "Compenso incentivante per attività prestata presso l'Unione BBO"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'attribuzione di un particolare compenso incentivante, ai sensi articolo 14 CCNL 22.01.2004 Comma 5 lettera a) di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a € 25,00 su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative.*
- *Importo € 600,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

**Progetto di gruppo**

- *Rientro in servizio non programmato, Prestazioni lavorative gg. Capodanno, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, Ferragosto, Natale, S. Stefano e Lunedì della Fiera (esclusa polizia locale)  
Importo € 8,50 orari con un massimo erogabile di € 562,31*
- *Rientro in servizio non programmato per emergenze escluse le giornate sopra indicate  
Importo € 7,50 orari con un massimo erogabile di € 400,00*

- *Progetto disponibilità rientro per servizio prestato per emergenze metereologiche dagli operatori del Settore Patrimonio/Manutenzioni.  
Importo € 30,00 a rientro con un massimo erogabile di € 500,00*
- *Progetto rientro per servizio funerali/chiusura piazza e manifestazioni varie in giornata non lavorativa  
Importo € 25,00 a rientro con un massimo erogabile di € 500,00*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale: art. 7*

**- ALTRE DESTINAZIONI:**

**INCENTIVI PER ACCERTAMENTO IMU E TARI - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE – COMPENSI PER CENSIMENTO ISTAT**

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali*
- *Importo € 60.000,00*

- b) Gli effetti abrogativi impliciti Il CCI di riferimento sostituisce nei tempi ivi definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
- c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 19/10/2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.lgs. n. 150/2009,

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCI 2021, sono i seguenti:

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel regolamento comunale disciplinante le modalità operative e procedurali per la progressione economica orizzontale.

**A valere esclusivamente per l'anno 2021** si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

## Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate per l'anno 2021 alle PEO ammontano ad € 10.000,00 fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto, nel rispetto del limite del 60% del fondo parte stabile.
- b. Potrà beneficiare annualmente dell'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica, una quota limitata di dipendenti, non superiore al:
- 30% per le categorie D)
  - 35% per le categorie C)
  - 35% per le categorie B)
- di coloro che hanno i requisiti per poter partecipare, con arrotondamento per eccesso, nei limiti delle risorse a ciò destinate, **garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.**
- c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
- i. nel **60%** l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata complessivamente alle progressioni economiche.
  - ii. Nel **70%** (23% annuo) del personale in servizio il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale **nel triennio** di validità del contratto.

## Requisiti di partecipazione

- a. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	4 anni	D4	3 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

la tabella di premialità

Cat. B		Cat. C		Cat. D	
B6	3 anni	C4	3 anni	D5	3 anni
B7	3 anni	C5	3 anni	D6	3 anni
B8	4 anni	C6	4 anni	D7	4 anni

- b. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di  $8/10$  del coefficiente Progressione Orizzontale assegnato ad ogni fascia di valutazione.
- c. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

## Procedure selettive e criteri di valutazione

- a. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.

- b. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- c. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. b).

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati nel contratto integrativo 2021, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nel DUP approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 22.12.2020 e nel PEG approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 11.01.2021.



\*\*\*\*\*

## COMUNE DI ORZINUOVI

Provincia di BRESCIA

### Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2021

#### Parte economica anno 2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

\*\*\*\*\*

#### Premesso che

1-con deliberazione di giunta comunale n. 154 del 05.07.2018 è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale, stabilendo che la delegazione trattante di parte datoriale assolve il proprio mandato sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta comunale, la quale procederà anche a formale autorizzazione della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva della contrattazione decentrata integrativa, dando atto che la stessa delegazione trattante individuata è, altresì, abilitata a trattare quale rappresentante dell'Amministrazione in sede di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2016-2018;

2-che in data 16.12.2021 è stato sottoscritto il CDDI anno 2021;

3-La costituzione del fondo, per l'anno 2021, è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'area servizi generali, n. 452 del 17.09.2021, previa delibera della Giunta comunale n. 165 del 13.09.2021, di indirizzi in relazione alle risorse di parte variabile, dando atto che il Fondo risorse decentrate anno 2021 è stato predisposto tenendo conto della volontà della Giunta Comunale di integrare la parte variabile di detto fondo con una somma pari all'1,2% del monte salari 1997 quantificato in € 12.459,47 ai sensi dell'articolo 67 comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018, e con una somma pari ad € 9.120,61=, ai sensi dell'articolo 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.05.2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, desumibili dal P.E.G.;

4-il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2021 è, dunque, complessivamente determinato in **€ 285.319,33= a cui si aggiunge:**

- Ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018 ("Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017") **€ 78,21;**
- Ai sensi dell'art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018 ("Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile") **€ 8.580,02**

Per un Totale complessivo del Fondo da destinare per l'anno 2021 pari a **€ 293.977,56.**

5- che è stato acquisito agli atti il verbale n. 25 del 10.12.2021 con il quale il Revisore dei conti di questo Ente ha espresso il proprio parere favorevole rispetto alla quantificazione ed utilizzazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2021;

6- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 257 del 13.12.2021 è stata deliberata l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo anno 2021;

7- che in data 16.12.2021 è stato firmato dal Presidente della delegazione trattante, dai componenti della delegazione trattante, dalle R.S.U. e dalle OO.SS. l'accordo relativo all'utilizzazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2021.

**Tanto premesso, le parti come sopra costituite concordano quanto segue quale accordo definitivo relativo all'utilizzazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2021:**

1-si prende atto della corretta quantificazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2021 (già trasmesso a RSU e OOSS territoriali)

2-si approva, quale **accordo definitivo** l'utilizzo del Fondo 2021 come segue:

<b>DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE</b>		<b>Euro</b>
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	110.034,74
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) CCNL 22.01.2004	21.20,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido	-
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico	-
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizioni organizzative	-
<b>TOTALE destinazioni vincolate e storiche</b>		<b>131.234,74</b>

<b>CALCOLO RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>Euro</b>
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI</b>		<b>285.319,33</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>		<b>131.234,74</b>
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	78,21
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	8.580,02

**RISORSE DISPON. PER ULTERIORI  
UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO**

**162.742,82**

<b>UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI</b>		
art. 68, comma 2, lett.a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	11.682,92
art. 68, comma 2, lett.b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	61.079,90
art. 68, comma 2, lett.c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	2.400,00
art. 68, comma 2, lett.d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'articolo 24 comma 1 CCNL 14.09.2000	18.500,00
art. 68, comma 2, lett.e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	6.680,00
art. 68, comma 2, lett.f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21.05.2018 e indennità di servizio esterna di cui all'art. 56-quinques CCNL 21.5.2018	2.400,00
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disp. Di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza tra cui i compensi censimento ISTAT	15.000,00
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disp. Di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92 c. 5 e 6 d.lgs. 163/2006 (fino 18.08.2014) compensi fondo progettazione e innovazione art. 13bis D.L. 90/2014 (dal 19.8.2014 al 18.04.2016)	-
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'Ente	-
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Compensi recupero evasione ICI	-
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri tra cui i compensi per condono edilizio	-
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche	40.000,00
art. 68, comma 2, lett.g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091 L. 145/2018	5.000,00
art. 68, comma 2, lett.h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL 14.09.2000	-
art. 68, comma 2, lett.j), CCNL 21/05/2019	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	-
<b>TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>162.742,82</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>		<b>131.234,74</b>
<b>TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>162.742,82</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME</b>		<b>293.977,56</b>

3-si prende e si dà atto che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021 sarà liquidato in base al sistema di valutazione in essere ed al raggiungimento degli obiettivi per ogni lavoratore individuati nel PEG 2021 approvato con delibera di Giunta comunale n. 1 del 11.01.2021;

4-si approva esplicitamente che, per quanto non rettificato e/o integrato con il presente verbale, resta pienamente efficace e vincolante il CDDI anno 2021 sottoscritto in data 16.12.2021.

Orzinuovi, 16.12.2021

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to Dott. Silvio Masullo**