



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21 maggio 2018, in merito alla parte normativa per il triennio 2021-2023 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Relazione illustrativa

PREMESSA

L'art. 40 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165, al comma 3 — sexies prevede che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo di cui all'art. 40/bis, comma 1, del citato decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono corredare il contratto decentrato integrativo e devono essere certificate dall'Organo di controllo. La Giunta comunale, con deliberazione n. 14 del 26 febbraio 2021, ha fornito i criteri per la costituzione del fondo e gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica.

Con la determinazione n. 8/155 del 11 maggio 2021 è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021, successivamente incrementato con ulteriori voci di parte variabile con determinazione n. 1/224 del 5 luglio 2021.

In data 08.07.2021 la delegazione trattante, con verbale in pari data, ha definito l'ipotesi di accordo relativa alla CCDI 2021-2023 e, per la parte economica anno 2021, assegnando le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito.

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

Data di sottoscrizione della preintesa	08/07/2021
Periodo temporale di vigenza	01/01/2021 - 31/12/2023 01/01/2021 - 31.12.2021 parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DOTT. CATTI GIULIO – SEGRETARIO COMUNALE – PRESIDENTE RAG. BOSTICCO LUCIANA – RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO - COMPONENTE DOTT. GIOVANNI MANCINI - RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO - COMPONENTE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL - C.S.A RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

		UIL FPL RSU
Soggetti destinatari		PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) quelle previste dall'art. 7 del CCNL 21.05.2018 b) parte normativa per il triennio 2021-2023 c) salario accessorio 2021 d) progressioni orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Vedi sopra
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2021. Il piano degli obiettivi è stato approvato successivamente alla firma dell'accordo in sede di preintesa, con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 2 agosto 2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, già approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 29/03/2021 e integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 2 agosto 2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, in riferimento al Piano di prevenzione della corruzione. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione della Performance 2020 in data 08/07/2021. La Relazione della Performance 2021 è ancora in fase di redazione alla data di elaborazione del presente documento.
Eventuali osservazioni		



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

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 dal contratto integrativo

Articoli 1 - 12. Verranno identificati l'oggetto del contratto, l'identità delle parti contraenti, i contenuti relativi alla parte normativa, i rapporti con i contratti decentrati sottoscritti negli anni precedenti e tuttora vigenti, e saranno definiti i tempi di applicazione dell'accordo. Saranno unite la tabella analitica della costituzione del fondo e la tabella analitica relativa all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021. Sarà inoltre unito il verbale di preintesa contrattuale, ove sono indicati i criteri utilizzati per l'utilizzo delle risorse decentrate e i contenuti della parte normativa del contratto.

I contenuti della parte normativa saranno:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Articolo 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Candiolo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per le parti con questo incompatibili.

Articolo 3 - Durata - applicazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 01.01.2021 fino al 31.12.2023. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse,

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Articolo 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Il fondo è costituito come da prospetto allegato "A" al presente contratto, valido per l'anno 2021. Sullo stesso modello saranno costituiti i fondi relativi agli anni successivi. Ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, le parti concordano sull'integrazione della componente variabile del fondo sino all'importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - a. progressioni economiche nella categoria;
 - b. indennità di comparto;
 - c. indennità ex VIII livelli.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli



COMUNE DI CANDIOLO Città Metropolitana di Torino

istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Le parti concordano che la parte prevalente del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
6. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Articolo 5 - Premi collegati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il sistema di valutazione dell'ente determina la percentuale minima di raggiungimento dell'obiettivo a seguito del quale l'ente procede al riconoscimento del premio nonché delle fasce di performance individuale.

Articolo 6 - Premi collegati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte della competente Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. In questo caso, il tempo di permanenza minimo per accedere alla produttività è quantificato in tre mesi.
6. Non ha diritto alla partecipazione al premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, calcolato proporzionalmente alla durata di eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. Il numero di dipendenti a cui tale maggiorazione deve essere assegnata, in ragione del limitato numero di dipendenti dell'ente e per non ridurre a livelli impercettibili l'entità di tale maggiorazione, è determinato in una unità.
9. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - valutazione tra il **60%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di premio.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%**.

Articolo 7 - Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 il Comune di Candiolo ha istituito, in relazione alle proprie esigenze organizzative, turni di lavoro consistenti in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornalieri.
2. La struttura comunale che ad oggi effettua orari di lavoro con turni in servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore è il Settore Polizia locale.

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiolo.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiolo.torino.it - P.E.C.: comune.candiolo.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

3. L'erogazione dell'indennità di turno avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

Articolo 8 - Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies, cc. 1 e 2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.
3. Si prende atto dell'assenza di tali incarichi e si rinvia pertanto ad un momento successivo l'eventuale disciplina e quantificazione dell'indennità in questione.
4. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, c. 2, del CCNL 2018, al personale cui sono attribuite le qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale viene riconosciuta un'indennità di importo pari ad euro 350,00 annui lordi.

Articolo 9 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". Considerata la realtà candiolese, in cui i vigili prestano servizio sia in ufficio che esternamente nella stessa giornata lavorativa, si individua "il personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza" nel personale che ordinariamente presta più del 50% del proprio tempo lavoro in servizi esterni di vigilanza. Individuato tale personale, l'indennità sarà riconosciuta per le sole giornate in cui la prestazione sia stata resa effettivamente in servizi esterni per una durata superiore al 50% dell'orario giornaliero.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL.
3. Considerate sia le limitate risorse a disposizione, che il carattere misto della prestazione come sopra meglio specificato, si concorda di quantificare l'indennità giornaliera in oggetto nella misura di un euro.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità e la relativa erogazione avverranno su base annuale, a seguito di rendicontazione del Responsabile del Settore Polizia locale trasmessa al Settore Gestione del Personale.

Articolo 9 bis – Indennità di condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

1. Le parti convengono sul qualificare come attività esposta a rischi quella prestata dal personale operaio in servizio presso il Settore tecnico.
2. L'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 viene quantificata in euro uno e centesimi zero per ciascun giorno di effettiva prestazione dell'attività esposta a rischi di cui al precedente comma.
3. Per quanto non innovato dal presente articolo continua ad applicarsi l'articolo 8 del CCDI 2018-2020, cui si fa espresso rinvio.

Articolo 10 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 68, comma 2, lettera j), del CCNL 2016-2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Candiolo che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita della decorrenza della progressione economica:
 - a. Aver maturato almeno 12 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Candiolo;
 - b. Essere in possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi;
4. I suddetti requisiti devono essere posseduti cumulativamente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.
5. Non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari, nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica, superiore al richiamo scritto e coloro che nel medesimo biennio hanno ricevuto una valutazione negativa.

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiolo.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiolo.torino.it - P.E.C.: comune.candiolo.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

6. La procedura selettiva consiste nella formazione di graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.
7. Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.
8. La graduatoria viene approvata con determinazione del Segretario generale ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.
9. È stabilito in 10 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
10. Entro 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario generale prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.
11. Le progressioni orizzontali saranno attribuite con decorrenza dal 1° gennaio 2020 secondo l'ordine della graduatoria, prevedendo nell'ordine che i risparmi eventualmente prodotti dalla categoria più bassa confluiscono ad alimentare la categoria più alta, fino all'esaurimento delle risorse stabili destinate a tale istituto per l'anno di riferimento, gli ulteriori residui non sufficienti a progressioni verranno conglobati con la produttività.
12. La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.
13. Le parti concordano in sede di contrattazione integrativa le quote di parte stabile suddivise per categoria da utilizzare per le progressioni economiche dei dipendenti del Comune di Candiolo.
14. L'ordine è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai diversi fattori di valutazione come di seguito individuati.
 - a. Risultanze della valutazione di performance. max 85 punti. Media delle valutazioni del triennio precedente l'attribuzione della progressione economica orizzontale. La media triennale, espressa in centesimi, viene moltiplicata per il fattore 0,85.
 - b. Esperienza maturata. max 10 punti. Il punteggio si ottiene in base ai seguenti fattori:
 - i. numero di anni in servizio presso la Pubblica Amministrazione moltiplicato per il fattore 0,20 e fino ad un massimo di 3 punti;
 - ii. numero di anni di permanenza nella posizione economica al netto degli ultimi 2 anni (non valutabili in quanto requisito d'accesso) moltiplicato per il fattore 0,5 e fino ad un massimo di 7 punti:Per entrambi i sotto criteri, eventuali frazioni vengono considerate in dodicesimi.
 - c. Competenze certificate da percorsi formativi. max 5 punti. Vengono valutati solamente i seguenti titoli di studio:
 - i. Laurea triennale (punti 2 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);
 - ii. Laurea Specialistica, Laurea Magistrale, Laurea vecchio ordinamento (punti 3 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1,5 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);
 - iii. Master di primo livello punti 4;
 - iv. Dottorato di ricerca o Master di secondo livello punti 5.Lo stesso titolo di studio può essere considerato solo per la prima progressione acquisita e non sarà più utilizzabile per la partecipazione alle selezioni successive. In caso di possesso di più titoli di studio viene utilizzato quello che attribuisce il punteggio più alto.
15. Per il 2021 si prevede il coinvolgimento del personale in servizio appartenente alle categorie C e D. Di seguito si indicano le risorse a disposizione - importo relativo a sei mesi, in quanto la decorrenza delle progressioni previste per il corrente anno è determinata nel 1° luglio 2021:

Categoria B - n. 0 dipendenti	euro destinati	0,00
Categoria C - n. 2 dipendenti	euro destinati	885,18
Categoria D - n. 1 dipendenti	euro destinati	1.208,90
totale	Euro	2.094,08

16. Per gli anni 2022 e 2023, nel contratto relativo all'utilizzo delle risorse decentrate, qualora si proceda a ulteriori progressioni economiche si indicherà l'importo delle relative risorse così destinate utilizzando un prospetto redatto sul modello di quello di cui al comma precedente;
17. Per gli anni 2022 e 2023, inoltre, le parti si riservano di modificare il precedente comma 14, a seguito delle rispettive valutazioni sulla sua prima applicazione, nella parte in cui disciplina la distribuzione dei punteggi tra i diversi fattori di valutazione ivi individuati, sempre nel rispetto del principio della prevalenza delle risultanze della



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

valutazione della performance rispetto agli altri fattori.

TITOLO IV - ALTRE DISPOSIZIONI

Articolo 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo delle unità di personale titolari di Posizione Organizzativa e del numero di mesi nei quali ciascuna di esse ha ricoperto le funzioni di responsabilità. A tal fine, ogni frazione di mese conta come intero se la Posizione Organizzativa è stata ricoperta per almeno 16 giorni, mentre in caso contrario non è considerata. Il budget destinato annualmente alla performance viene suddiviso per il numero delle unità di personale di cui sopra e per il numero di mensilità in cui ciascuna di esse ha esercitato le funzioni di responsabile, individuando quindi un budget pro-capite proporzionato al periodo di titolarità della Posizione Organizzativa.
4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - a. valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
 - b. valutazione tra il 60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - c. valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di premio.
5. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90% .

Articolo 12 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del CCDI 2018-2020, del CCDI 2019 per quanto applicabile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al verbale di preintesa in data 8 luglio 2021, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2021

Fondo progressioni economiche orizzontali ex art. 68, c. 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 33.422,72
Fondo indennità di comparto ex art. 68, c. 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 e art. 33, c. 4, del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 10.106,14
Fondo nuove progressioni economiche orizzontali anno 2021 ex art. 68, c. 2, lett. j), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 2.094,08
Fondo per specifiche responsabilità destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 0,00
Fondo per specifiche responsabilità e funzioni destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 350,00
Indennità di turno per personale PM	€ 7.000,00
Indennità di servizio esterno per personale PM	€ 950,00
Indennità di condizioni di lavoro Compenso per attività disagiate ed esposte a rischi, nonché per maneggio valori ex artt. 68, comma 2, lett. c), e 70 bis del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 280,00
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. a) e b), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 15.416,07
di cui Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 finanziati con risorse di parte variabile dell'amministrazione	€ 4.066,45
Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 finanziati con rimborsi SGATE	€ 452,16
Altri premi correlati performance organizzativa e individuale di cui finanziati con risparmi buoni pasto anno precedente ex art. 1 c. 870 L. n. 178/2020	€ 10.897,46 € 4.552,93

TOTALE DELLE RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2021 € 69.619,00

C) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le norme contenute nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e servizi nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 88 del 03/08/2011 e s.m.i..

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per una parte limitata del personale. La selezione terrà in considerazione prioritariamente le risultanze della valutazione della performance come previsto dall'art. 10, comma 14, dello schema di CCDI 2021-2023, parte normativa, approvato in preintesa e sopra riportato.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====
Candiolo, li 25/10/2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE
DOTT. GIULIO CATTI
firmato digitalmente in originale



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21 maggio 2018, in merito alla parte normativa per il triennio 2021-2023 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo delle risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 8/155 del 11 maggio 2021 del Responsabile del settore finanziario ed è stato successivamente incrementato con ulteriori voci di parte variabile con determinazione n. 1/224 del 5 luglio 2021 del Responsabile del settore gestione del personale, nei seguenti importi:

RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 52.785,88
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 3.261,30
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 9.018,89
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 4.552,93
Totale risorse	€ 69.619,00

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

Risorse consolidate

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL di comparto per il periodo 2016-2018, in € **52.017,59**. Tale è l'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal revisore dei conti in occasione della contrattazione collettiva decentrata relativa a tale annualità, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, non soggetti al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) – € 83,20 per ventuno unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 1.747,20
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. b) – incrementi contrattuali a regime per posizioni economiche	€ 1.514,10

E' stato inoltre effettuato il seguente incremento, soggetto al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. c) – R.I.A. dipendenti cessati anno 2019 e anteriori	€ 768,29

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. a) – sponsorizzazioni, contributi da privati, etc.	€ 452,16
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. b) – piani triennali razionalizzazione spesa	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. c) – risorse da specifiche disposizioni di legge	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. e) – risparmi da straordinario	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. h) – 1,2% monte salari 1997	€ 4.500,28
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. i) – conseguimento obiettivi dell'ente	€ 4.066,45
Altro - risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 ex art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	€ 4.552,93

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale

L'importo di € 61.401,03, pari al fondo delle risorse decentrate – parte stabile e variabile – costituito per l'anno 2016, è preso in considerazione ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. A tale importo, per lo stesso fine, si aggiunge l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2016, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 59.320,15. Il tetto di spesa base per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, è quindi complessivamente pari a € 120.721,18. Tale importo deve essere riproporzionato sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2021 in



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

rapporto allo stesso numero per l'anno 2018, considerando pro quota i part-time e i dipendenti cessati prima del 31 dicembre o assunti dopo il 1° gennaio nei due anni di riferimento. Nel 2021 i dipendenti in servizio così conteggiati sono 19,6, mentre nel 2018 erano 19,46. Il limite deve quindi essere proporzionalmente incrementato di € 866,45, per il cui il tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2021 è di € **121.587,63**.

Per l'anno 2021, al fondo tendenziale soggetto a limite, pari a € 52.785,88 in parte stabile più € 9.018,89 in parte variabile, e così per complessivi € **61.804,77**, occorre aggiungere l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2021, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € **55.887,55**. Il trattamento accessorio del personale soggetto a limite, così complessivamente determinato, è quindi pari a € **117.692,32**.

Pertanto, per rispettare il limite del tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, non occorre effettuare alcuna decurtazione.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.047,18
Risorse variabili	€ 13.571,82
Totale fondo tendenziale	€ 69.619,00
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
Decurtazione risorse variabili	€ 0,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 0,00
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.047,18
Risorse variabili	€ 13.571,82
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 69.619,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Incentivi tecnici ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, incentivi per l'attività di recupero evasione entrate ex art. 1, c. 1091, della Legge n. 145/2018, e quota dei proventi delle sanzioni per violazioni delle norme del codice della strada da destinare al Fondo assistenziale e previdenziale per il personale della polizia Municipale ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs.n.285/1992 e dell'art. 56 quater del CCNL 2016-2018.

Tutte tali voci non sono comunque soggette al rispetto del limite di spesa del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 43.528,86 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	10.106,14
Progressioni orizzontali già attribuite	33.422,72
Progressioni orizzontali da attribuire	0,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0,00
Altro	0,00
Totale risorse	43.528,86

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCDI triennale, del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione 2 - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 26.090,15 così suddivise:

art. 68 lettere a) e b) premi correlati alla performance individuale e organizzativa	15.416,07
di cui specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	4.518,61
art. 68 lettera c) Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis (disagio, rischio, maneggio valori)	280,00
art. 68 lettera d) indennità di turno, reperibilità nonché compensi per riposo compensativo	7.000,00
art. 68 lettera e) e 70 quinquies, comma 1 - compensi per specifiche responsabilità	-
art. 68 lettera f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno	950,00
art. 68 lettera g) compensi previsti da disposizioni di legge	-
art. 68 lettera e) e 70 quinquies, comma 2 - compensi per specifiche responsabilità	350,00
art. 68 lettera i) compensi al personale delle case di gioco	-
Nuove progressioni economiche orizzontali	2.094,08
Altro	-
Totale risorse	26.090,15

Sezione 3 - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Sezione 4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	43.528,86
Somme regolate dal contratto	26.090,15
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale risorse	69.619,01

Sezione 5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione 6 - 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 € **56.047,18**, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali incluse quelle previste per l'anno 2021) ammontano a € **45.622,94**. 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 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.
- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Nell'ipotesi di contratto sono previste nuove progressioni orizzontali per l'anno 2021. La selettività è assicurata dall'articolo 10, comma 14, dello schema di CCDI 2021-2023, il quale prevede quale criterio principale per l'attribuzione delle progressioni la valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio (attribuzione di 85 punti massimi su 100)



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con i corrispondenti Fondi anni precedenti

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2021 e confronto con esercizi precedenti

VOCI DEL FONDO	2017	2020		2021	
		RISORSE STABILI		RISORSE STABILI	
		sogg.limite	non sog.limite	sogg.limite	non sog.limite
Importo unico risorse stabili 2017, certificato dall'Organo di Revisione (art. 67 comma 1)	52.017,59	52.017,59	-	52.017,59	-
A dedurre: importo destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. (per ENTI con DIRIGENZA) (art. 67 comma 1)	0	-	-	-	-
Altri risorse stabili (art. 68 comma 2):					
a) importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019*		-	1.747,20	-	1.747,20
b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data		-	1.514,10	-	1.514,10
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti a personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno		768,29	-	768,29	-
d) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2 comma 3 del Dlgs 30/03/2001, n. 165		-	-	-	-
e) importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies		-	-	-	-
f) incremento per riduzione stabile dei posti di qualifica dirigenziale (solo per le Regioni)					
g) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare		-	-	-	-
h) risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5 lettera a) (incremento dotazioni organiche)		-	-	-	-
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	52.017,59	52.785,88		52.785,88	
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-		3.261,30		3.261,30
TOTALE RISORSE STABILI	52.017,59		56.047,18		56.047,18



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

VOCI DEL FONDO	2017	2020		2021	
		RISORSE VARIABILI		RISORSE VARIABILI	
		sogg.limite	non sog.limite	sogg.limite	non sog.limite
a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 4 comma 4 del CCNL 05/10/2001 (sponsorizzazioni)		220,40	-	452,16	-
b) quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4-5-6 DL 06/07/2011 n. 98 (c.d. piani di razionalizzazione)		-	-	-	-
c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge:					
c1) incentivi per l'attività di recupero di evasione fiscale relativa all'ICI (ad esaurimento)		-	-	-	-
c2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 DLgs 50/2016		-	-	-	-
c3) incentivi per la progettazione (art. 92 commi 5-6 DLgs 163/2006) (ad esaurimento)		-	-	-	-
c4) compensi professionali avvocatura dell'ente (art. 9 DL 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, comma 7)		-	-	-	-
c5) compensi ISTAT (art. 70ter)		-	-	-	-
c6) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12 comma 1 lettera b) del DL 437/1996 convertito nella Legge 556/1996 - spese del giudizio		-	-	-	-
d) importi una tantum corrispondenti alla frazione RIA di cui al comma 2 lettera b) calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine oltre ai ratei di tredicesima mensilità le frazioni di mese superiori a 15 giorni		-	-	-	-
e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999		-	2,27	-	-
f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000 con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)		-	-	-	-
g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case di gioco		-	-	-	-
h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 (12% monte salari 1997 già art. 15 comma 2 CCNL 1999)		4.500,28	-	4.500,28	-
i) importo corrispondente all'eventuale risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5 lettera b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano delle performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15 comma 5 CCNL 1999)		3.200,00	-	4.066,45	-
j) importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9 a condizione che siano stati emanati decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (al momento destinato solo a Regioni e Città Metropolitane)		-	-	-	-
k) integrazione alla componente variabile del fondo a seguito del trasferimento di personale di cui ai commi 2 lettera e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista dalla componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura nei mesi residui dell'anno degli oneri del trattamento accessorio del personale trasferito		-	-	-	-
Eventuali risorse residue di parte variabile - risparmi buoni pasto 2020 - non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile		-	-	-	4.552,93
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	13.963,46	7.920,68		9.018,89	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	4.911,67		2,27		4.552,93
DECURTAZIONE RISORSE VARIABILI					
TOTALE RISORSE VARIABILI	18.875,13		7.922,95		13.571,82

Le parti hanno preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione n. 8/155 del 11 maggio 2021 e con determinazione n. 1/224 del 5 luglio 2021.

Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2021 e confronto con l'esercizio precedente

DESCRIZIONE	2019	2020	2021
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	9.429,00	8.343,27	10.106,14
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	28.625,00	29.679,97	33.422,72
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-	-	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	38.054,00	38.023,24	43.528,86
art. 68 lettera a) e b) premi correlati alla performance organizzativa e individuale	12.362,49	12.290,44	15.416,07
art. 68 lettera c) Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis (disagio, rischio, maneggio valori)	-	280,00	280,00
art. 68 lettera d) indennità di turno, reperibilità nonché compensi per riposo compensativo	8.000,00	8.000,00	7.000,00
art. 68 lettera e) compensi per specifiche responsabilità	-	-	-
art. 68 lettera f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno	880,00	950,00	950,00
art. 68 lettera g) compensi previsti da disposizioni di legge	-	-	-
art. 68 lettera e) e 70 quinquies comma 2 - compensi per specifiche responsabilità	300,00	300,00	350,00
art. 68 lettera i) compensi al personale delle case di gioco	-	-	-
Nuove progressione economiche orizzontali	5.020,00	4.126,45	2.094,08
Altro	-	-	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	26.562,49	25.946,89	26.090,15
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	-	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	64.616,49	63.970,13	69.619,01

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione 1 - 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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate di complessivi euro **69.619,01**, trovano la necessaria copertura finanziaria al bilancio di previsione 2021-2023 come segue: competenza 2021 voci 01.02.1.101/120.2.1, 01.03.1.101/230.2.1, 01.05.1.101/450.2.1, 01.06.1.101/560.2.1, 01.07.1.101/670.2.1, 03.01.1.101/1110.2.1, 04.06.1.101/1880.2.1, 01.10.1.101/780.1.1.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Sezione 2 - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato: SI'

Sezione 3 - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo delle risorse decentrate, come determinato dall'Amministrazione, ed i relativi oneri riflessi e le somme per IRAP sono tutte impegnate nel bilancio 2021-2023, e pertanto non sussistono oneri senza copertura di bilancio.

Candiolo, li 25/10/2021

Il Responsabile del settore finanziario
Dott. Giovanni Mancini
firmato digitalmente in originale