

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Anno 2020



COMUNE DI CARMIANO
PROVINCIA DI LECCE

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 27.10.2021 Contratto 30.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021 – annualità economica 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Greco Gianvito Componenti: Cosma Valentina, Spagnolo Stefania, Fabio Maffeo, Fella Carmine; Ciardo Daniele, Dott. Rolli Vincenzo RSU: Miglietta Nada, Spagnolo Salvatore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL UIL CISL CSA- RAL Firmatarie della pre-intesa: UIL CISL CSA- RAL Firmatarie del contratto: CGIL CISL CSA- RAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate b) criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla <i>performance individuale e organizzativa</i> ;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? 03.11.2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì	

Modulo II

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

Il **CCDI normativo per il triennio 2019-2021**, articolato in 37 articoli raggruppati in 9 titoli, è stato sottoscritto in data 30 dicembre 2019. In particolare

- il titolo I reca l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCDI
- il titolo II illustra il quadro delle relazioni sindacali
- i titoli da II a V definiscono le politiche per lo sviluppo delle risorse umane in termini di strumenti e premialità, individuando i criteri per le progressioni economiche orizzontale e fissando fattispecie, valori e procedure per individuare e corrispondere compensi per particolari condizioni di lavoro ovvero connesse a specifiche e particolari responsabilità nel rispetto degli istituti già individuati nel CCNL o previsti da specifiche disposizioni di legge
- il titolo VI reca specifiche disposizioni per il personale di Polizia Locale
- Il titolo VII contiene disposizioni applicabili alle indennità di turno e di reperibilità nonché a particolari tipi di lavoro (tempo determinato, part-time, lavoro a distanza)
- il titolo VIII si occupa di formazione e sicurezza
- Il titolo IX reca disposizioni finali

Il **CCDI economico relativo all'anno 2020** si articola su 15 articoli.

L'Art. 1 ne definisce l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza

Con l'Art.2, le OO.SS. prendono atto

- della ricostituzione delle risorse decentrate per gli anni dal 2010 al 2020, resasi necessaria alla luce di una ricognizione dello stato dell'arte della contrattazione integrativa decentrata effettuata negli anni precedenti, con particolare attenzione alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, da cui emergevano discrasie e difformità (assenza di corrispondenza tra i fondi approvati/predisposti dall'Ente ed i fondi comunicati nel Conto Annuale del personale nelle diverse annualità, difformità di dati da un anno con l'altro per alcune tipologie di voci del fondo per il trattamento accessorio, errata quantificazione della componente RIA ed assegni *ad personam* del personale cessato, errata quantificazione della riduzione da operare sul fondo nel periodo 2011-2014 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, mancata certificazione dei fondi da parte dell'Organo di Revisione a partire dall'anno 2015)
- della costituzione Fondo per l'anno 2020

L'Art. 3 rimanda all'allegato quadro nel quale in via sintetica vengono definiti le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020

Con l'Art. 4, si fa espresso richiamo, ai fini delle premialità, alla metodologia del "Sistema di valutazione della performance" adottato dall'Ente e si conferma che le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" in misura pari al, rispettivamente, 70% e 30%; si confermano inoltre le percentuali di riduzione da operare al premio correlato alla performance individuale in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche o da specifiche disposizioni di legge .

L'Art. 5 avente ad oggetto le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 2018-2020, non destina risorse a tale istituto per l'anno 2020. Inoltre, le OO.SS. prendono atto che l'Amministrazione procederà a revocare la procedura di progressione economica relativa all'anno 2018, mai conclusasi

Con l'Art. 6 si confermano, con riferimento all'Area delle posizioni organizzative, le percentuali di riduzione da operare alla retribuzione di risultato in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche

Negli articoli successivi, il CCDI destina per l'annualità 2020 le risorse del fondo ai singoli specifici istituti contrattuali

In particolare

- con l'Art. 7 si finanziano le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018-2020, destinando risorse per indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori, definendo le misure massime delle stesse indennità in caso di spettanza congiunta di più indennità

- l'art. 8 definisce le risorse destinate a finanziare il pagamento delle indennità per le specifiche responsabilità del personale di categoria B e C derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, mentre non prevede stanziamenti per le specifiche responsabilità del personale di categoria B e C derivanti dalle qualifiche di responsabile dei tributi o per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, confermando la misura massima annua di dette indennità
- con l'Art 9 prevede che alle Indennità per specifiche responsabilità *di cui al* comma 1 dell' art.70 quinquies del CCNL 2018-2020 non siano destinate risorse per l'anno 2020
- all'art. 10 sono indicate le risorse della parte variabile del Fondo destinate a remunerare fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 2018-2020
- gli Artt. 11 e 12 definiscono il quadro degli stanziamenti per indennità specifiche per il personale di Polizia locale (indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies e indennità di funzione di cui all'art.56 sexies)
- con gli Artt. 12 e 13, infine, si definiscono le risorse per remunerare le indennità di reperibilità e di turno.

Con l'Art. 14, l'Amministrazione si impegna ad attivare entro il primo semestre 2022 la Banca delle Ore, unitamente ad una nuova regolamentazione delle presenze in servizio con la previsione di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 33 del CCDI del 2019

L'Art. 15 reca la disposizione finale che l'attivazione delle procedure previste ed il pagamento delle indennità disciplinate dal contratto potrà avvenire solo dopo aver acquisito il parere dei revisori.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1, comma 4 del CCDI 2019-2021 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	90.000,00
Progressioni economiche nella categoria	70.882,98
Indennità di turno	11.755,52
Indennità di reperibilità	5.127,13
Indennità maneggio valori	480,00
Indennità per specifiche responsabilità	1.000,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	0
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	600,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	0
Trattamenti accessori fissati per legge	0
Welfare integrativo	0
Indennità per personale educativo e docente	0
Indennità di comparto	16.460,60
Altro	0
TOTALE	196.306,23

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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 secondo la metodologia del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 12/09/2018).

Il CCDI prevede espressamente che le somme destinate alla retribuzione della performance organizzativa e individuale siano erogabili solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance, sia con riferimento agli standard che l'Ente abbia definito in fase di programmazione

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

La disciplina e la procedura per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali è riportata all'art. 13 del CCDI normativo per il triennio 2019/2021.

In tale articolo, è previsto che può beneficiare della progressione economica orizzontale un contingente di personale del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato, in modo selettivo ed in relazione all'esperienza acquisita ed allo sviluppo delle competenze professionali (fattore di ponderazione 1) ma soprattutto in rapporto ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (fattore di ponderazione 6)

Da oltre 15 anni non è stata effettuata presso il Comune di Carmiano alcuna progressione orizzontale, in quanto l'ultima procedura positivamente conclusasi risale al 2005

Non sono previste procedure per progressioni economiche per l'anno 2020

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

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un incremento della produttività del personale strettamente legata al programma dell'amministrazione, alla realizzazione di progetti /programmi connessi ai bisogni emergenti dalla comunità, al miglioramento del funzionamento organizzativo dell'ente relativamente ai processi amministrativi e gestionali, alle competenze del personale.

Particolarissima attenzione viene posta agli Adempimenti in materia di Trasparenza ex D. Lgs. n. 33/2013 e di contrasto alla corruzione ex L. n. 190/2012.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si è proceduto alla ricostituzione delle risorse decentrate per gli anni dal 2010 al 2020, in quanto, alla luce di una ricognizione dello stato dell'arte della contrattazione integrativa decentrata effettuata negli anni precedenti, con particolare attenzione alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, sono emerse discrasie e difformità (assenza di corrispondenza tra i fondi approvati/predisposti dall'Ente ed i fondi comunicati nel Conto Annuale del personale nelle diverse annualità, difformità di dati da un anno con l'altro per alcune tipologie di voci del fondo per il trattamento accessorio, errata quantificazione della componente RIA ed assegni *ad personam* del personale cessato, errata quantificazione della riduzione da operare sul fondo nel periodo 2011-2014 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, mancata certificazione dei fondi da parte dell'Organo di Revisione a partire dall'anno 2015)

La ricostituzione, che aveva la finalità di adeguare gli stanziamenti per le risorse decentrate al quadro normativo e contrattuale, ha portato ad una quantificazione dei fondi di parte stabile che evidenzia importi maggiori a quelli indicati nei fondi precedentemente costituiti che appaiono sottodimensionati

I maggiori valori rilevati in sede di ricostituzione dei fondi pregressi non hanno dato luogo a maggiori spese a carico dei bilanci di competenza degli anni presi in considerazione ma ha permesso di rideterminare il corretto tetto del salario accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 precisando che detta rideterminazione non consente il recupero delle somme ma solo l'inserimento delle stesse per il calcolo del fondo per gli anni 2020 e 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Anno 2021



COMUNE DI CARMIANO
PROVINCIA DI LECCE

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 27.10.2021 Contratto 30.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021 – annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Greco Gianvito Componenti: Cosma Valentina, Spagnolo Stefania, Fabio Maffeo, Fella Carmine; Ciardo Daniele, Dott. Rolli Vincenzo RSU: Miglietta Nada, Spagnolo Salvatore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL UIL CISL CSA- RAL Firmatarie della pre-intesa: UIL CISL CSA- RAL Firmatarie del contratto: CGIL CISL CSA- RAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate b) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla <i>performance individuale e organizzativa</i> ;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? 03.11.2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì (Delibera Commissione Straordinaria con poteri di Giunta n. 62 del 01/07/2021)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Sì
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Sì	

Modulo II

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

Il **CCDI normativo per il triennio 2019-2021**, articolato in 37 articoli raggruppati in 9 titoli, è stato sottoscritto in data 30 dicembre 2019. In particolare

- il titolo I reca l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCDI
- il titolo II illustra il quadro delle relazioni sindacali
- i titoli da II a V definiscono le politiche per lo sviluppo delle risorse umane in termini di strumenti e premialità, individuando i criteri per le progressioni economiche orizzontale e fissando fattispecie, valori e procedure per individuare e corrispondere compensi per particolari condizioni di lavoro ovvero connesse a specifiche e particolari responsabilità nel rispetto degli istituti già individuati nel CCNL o previsti da specifiche disposizioni di legge
- il titolo VI reca specifiche disposizioni per il personale di Polizia Locale
- Il titolo VII contiene disposizioni applicabili alle indennità di turno e di reperibilità nonché a particolari tipi di lavoro (tempo determinato, part-time, lavoro a distanza)
- il titolo VIII si occupa di formazione e sicurezza
- Il titolo IX reca disposizioni finali

Il **CCDI economico relativo all'anno 2021** si articola su 15 articoli.

L'Art. 1 ne definisce l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza

Con l'Art.2, le OO.SS. prendono atto

- della ricostituzione delle risorse decentrate per gli anni dal 2010 al 2020, resasi necessaria alla luce di una ricognizione dello stato dell'arte della contrattazione integrativa decentrata effettuata negli anni precedenti, con particolare attenzione alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, da cui emergevano discrasie e difformità (assenza di corrispondenza tra i fondi approvati/predisposti dall'Ente ed i fondi comunicati nel Conto Annuale del personale nelle diverse annualità, difformità di dati da un anno con l'altro per alcune tipologie di voci del fondo per il trattamento accessorio, errata quantificazione della componente RIA ed assegni *ad personam* del personale cessato, errata quantificazione della riduzione da operare sul fondo nel periodo 2011-2014 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, mancata certificazione dei fondi da parte dell'Organo di Revisione a partire dall'anno 2015)
- della costituzione Fondo per l'anno 2021

L'Art. 3 rimanda all'allegato quadro nel quale in via sintetica vengono definiti le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021

Con l'Art. 4, si fa espresso richiamo, ai fini delle premialità, alla metodologia del "Sistema di valutazione della performance" adottato dall'Ente e si conferma che le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" in misura pari al, rispettivamente, 70% e 30%; si confermano inoltre le percentuali di riduzione da operare al premio correlato alla performance individuale in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche o da specifiche disposizioni di legge .

L'Art. 5 avente ad oggetto le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 2018-2020, destina risorse per l'attivazione di una procedura di progressione economica per tutte le categorie, con decorrenza dal 1/1/2021, per una quota limitata del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Inoltre, le OO.SS. prendono atto che l'Amministrazione procederà a revocare la procedura di progressione economica relativa all'anno 2018, mai conclusasi

Con l'Art. 6 si confermano, con riferimento all'Area delle posizioni organizzative, le percentuali di riduzione da operare alla retribuzione di risultato in caso di riconoscimento di ulteriori compensi derivanti da incentivi per funzioni tecniche

Negli articoli successivi, il CCDI destina per l'annualità 2021 le risorse del fondo ai singoli specifici istituti contrattuali

In particolare

- con l'Art. 7 si finanziano le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018-2020, destinando risorse per indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori, definendo le misure massime delle stesse indennità in caso di spettanza congiunta di più indennità

- l'art. 8 definisce le risorse destinate a finanziare il pagamento delle indennità per le specifiche responsabilità del personale di categoria B e C derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, mentre non prevede stanziamenti per le specifiche responsabilità del personale di categoria B e C derivanti dalle qualifiche di responsabile dei tributi, confermando la misura massima annua di dette indennità
- con l'Art 9 si destinano risorse per finanziare in via sperimentale le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell' art.70 quinquies del CCNL 2018-2020 per l'anno 2021
- all'art. 10 sono indicate le risorse della parte variabile del Fondo destinate a remunerare fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 2018-2020
- gli Artt. 11 e 12 definiscono il quadro degli stanziamenti per indennità specifiche per il personale di Polizia locale (indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies e indennità di funzione di cui all'art.56 sexies)
- con gli Artt. 12 e 13, infine, si definiscono le risorse per remunerare le indennità di reperibilità e di turno.

Con l'Art. 14, l'Amministrazione si impegna ad attivare entro il primo semestre 2022 la Banca delle Ore, unitamente ad una nuova regolamentazione delle presenze in servizio con la previsione di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 33 del CCDI del 2019

L'Art. 15 reca la disposizione finale che l'attivazione delle procedure previste ed il pagamento delle indennità disciplinate dal contratto potrà avvenire solo dopo aver acquisito il parere dei revisori.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1, comma 4 del CCDI 2019-2021 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	90.000,00
Progressioni economiche nella categoria	70.882,98
Indennità di turno	11.755,52
Indennità di reperibilità	5.127,13
Indennità maneggio valori	480,00
Indennità per specifiche responsabilità	1.000,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	0
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	600,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	0
Trattamenti accessori fissati per legge	0
Welfare integrativo	0
Indennità per personale educativo e docente	0
Indennità di comparto	16.460,60
Altro	0
TOTALE	196.306,23

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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 secondo la metodologia del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 12/09/2018).

Il CCDI prevede espressamente che le somme destinate alla retribuzione della performance organizzativa e individuale siano erogabili solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance, sia con riferimento agli standard che l'Ente abbia definito in fase di programmazione

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

La disciplina e la procedura per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali è riportata all'art. 13 del CCDI normativo per il triennio 2019/2021.

In tale articolo, è previsto che può beneficiare della progressione economica orizzontale un contingente di personale del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato, in modo selettivo ed in relazione all'esperienza acquisita ed allo sviluppo delle competenze professionali (fattore di ponderazione 1) ma soprattutto in rapporto ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (fattore di ponderazione 6)

Per l'anno 2021 è finanziata una procedura di progressione economica per tutte le categorie, con decorrenza dal 1/1/2021, per una quota limitata del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto

Da oltre 15 anni non è stata effettuata presso il Comune di Carmiano alcuna progressione orizzontale, in quanto l'ultima procedura positivamente conclusasi risale al 2005

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

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un incremento della produttività del personale strettamente legata al programma dell'amministrazione, alla realizzazione di progetti /programmi connessi ai bisogni emergenti dalla comunità, al miglioramento del funzionamento organizzativo dell'ente relativamente ai processi amministrativi e gestionali, alle competenze del personale.

Particolarissima attenzione viene posta agli Adempimenti in materia di Trasparenza ex D. Lgs. n. 33/2013 e di contrasto alla corruzione ex L. n. 190/2012.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si è proceduto alla ricostituzione delle risorse decentrate per gli anni dal 2010 al 2020, in quanto, alla luce di una ricognizione dello stato dell'arte della contrattazione integrativa decentrata effettuata negli anni precedenti, con particolare attenzione alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, sono emerse discrasie e difformità (assenza di corrispondenza tra i fondi approvati/predisposti dall'Ente ed i fondi comunicati nel Conto Annuale del personale nelle diverse annualità, difformità di dati da un anno con l'altro per alcune tipologie di voci del fondo per il trattamento accessorio, errata quantificazione della componente RIA ed assegni *ad personam* del personale cessato, errata quantificazione della riduzione da operare sul fondo nel periodo 2011-2014 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, mancata certificazione dei fondi da parte dell'Organo di Revisione a partire dall'anno 2015)

La ricostituzione, che aveva la finalità di adeguare gli stanziamenti per le risorse decentrate al quadro normativo e contrattuale, ha portato ad una quantificazione dei fondi di parte stabile che evidenzia importi maggiori a quelli indicati nei fondi precedentemente costituiti che appaiono sottodimensionati

I maggiori valori rilevati in sede di ricostituzione dei fondi pregressi non hanno dato luogo a maggiori spese a carico dei bilanci di competenza degli anni presi in considerazione ma ha permesso di rideterminare il corretto tetto del salario accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 precisando che detta rideterminazione non consente il recupero delle somme ma solo l'inserimento delle stesse per il calcolo del fondo per gli anni 2020 e 2021
