



COMUNE DI MONTANARO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Richiamati:

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04/10/2017 così come modificato con deliberazione n. 120 del 12/09/2018;
- il nuovo assetto organizzativo dei servizi e degli uffici approvato con delibera della Giunta Comunale n. 70 del 16/05/2018;
- il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2019-2021, contenuto nella parte 2 della SeO del DUP 2019 - 2021, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale 53 del 07/11/2018, e successivamente aggiornato con delibera di C.C. n. 79 del 19/12/2018, così come previsto dal paragrafo 8.2 dell'allegato 4/1 del D.Lgs. 118/2011.
- la deliberazione di G.C. n. 114 in data 31/07/2019 con la quale sono stati dati gli indirizzi per la costituzione del fondo tra cui l'autorizzazione dell'incremento del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Montanaro per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, parte "variabile" nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997;
- la determinazione n. 513/146 del Responsabile del Settore Finanziario, in data 27/11/2019 con cui è stato costituito il fondo politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività – risorse decentrate – per l'anno 2019, in applicazione dell'art. 67 e segg. del CCNL 21.05.2018;

Visto il CCNL 2016 - 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

Visto il CCDI anno 2018, sottoscritto in data 17/12/2018 e la relativa nota integrativa sottoscritta in data 20/03/2018 - costituzione e utilizzo del Fondo anno 2018 relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in applicazione all'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

Il CCDI anno 2019 di riferimento che ha portato a preintesa prevede:

Parte 1[^] – Disposizioni generali

- all'articolo 1 l'identificazione dell'oggetto del contratto, che disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione;
- all'articolo 2 il campo di applicazione;
- all'articolo 3 la durata annuale del CCDI siglato.

La validità del CCDI è triennale per quanto riguarda la parte normativa, invece la parte economica è stata prevista per l'anno 2019. La destinazione delle risorse è stata definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2018, secondo le previsioni contenute nell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 222/01/2004.

- all'articolo 4 vengono definiti in via generale i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili richiamando gli articoli 67 e 68 del CCNL 21/05/2018.
- all'articolo 5 vengono richiamati i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance ai sensi dei commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 dell'art. 67;
- all'articolo 6 vengono stabiliti i criteri di assegnazione del differenziale del premio individuale come disposto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
- all'articolo 7 vengono richiamate le norme generali che regolamentano le progressioni economiche stabilendo che esse, in presenza di risorse, potranno interessare anche più categorie e potranno essere assegnate in misura proporzionale rispetto alla consistenza in organico di ciascuna categoria.
- all'articolo 8 vengono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- all'articolo 9 viene stabilito il contingente dei lavoratori a tempo parziale nella misura del 25% della dotazione organica complessiva. Tale contingente potrà essere elevato con le modalità definite dall'art. 53 del CCNL 21/05/2018.

- all'articolo 10 vengono fissati i criteri e le modalità relative alla flessibilità all'orario di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 21/05/2018. E' stata concordata una flessibilità in entrata di 30 minuti, rispetto a quella ordinaria. Per gli operai e i vigili è stata invece determinata una flessibilità di 15 minuti.
- all'articolo 11 vengono fissati i criteri riguardanti le attività formative individuati dai Piani della formazione del personale riguardanti tutti i dipendenti;
- all'articolo 12 le parti prendendo atto dell'importanza delle innovazioni tecnologiche si impegnano ad individuare interventi volti all'accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- dall'articolo 13 all'articolo 21 vengono definite le condizioni e le modalità per usufruire dei vari permessi, assenze e congedi così come normati dal Capo V del CCNL 21/05/2018. Nello specifico trattasi di: Permessi retribuiti, Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, Permessi e congedi previsti da particolari disposizione di legge, permessi brevi, le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, le assenze per malattie, le aspettative per motivi familiari e personali, congedi dei genitori e i permessi per il diritto allo studio;

Parte 2^A - costituzione e distribuzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2019

- all'articolo 22 contenente la tabella analitica della costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, vengono evidenziate tutte le informazioni inerenti la sua composizione.

In particolare si evidenzia in questo ambito che il fondo costituito in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, al c. 1 stabilisce che "a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un 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 collegio dei revisori".

Nell'importo consolidato confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

Tale voce viene inserita nell'importo unico consolidato quale finanziamento tra le risorse stabili (euro 1.843,60) così come disposto dal c. 1 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018. Si evidenzia che non essendo più finanziato l'incentivo ICI (importo soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017), vi sono margini di disponibilità nel fondo per incrementare le risorse stabili.

- dall'articolo 23 all'articolo 28 vengono evidenziate le informazioni relative all'utilizzo del fondo parte stabile e variabile e vengono disciplinate le vari indennità previste nel CCNL 21.05.2018 come meglio specificate al successivo punto B) – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione;
- dall'articolo 29 all'articolo 32 Vengono disciplinati:
 - l'istituto delle prestazioni straordinarie nel rispetto della normativa vigente;
 - l'eventuale istituzione del Fondo prestazioni straordinarie volto a fronteggiare eventi eccezionali;
 - l'istituto della Banca ore;
 - ampliamento servizio mensa dipendenti

Parte 3^A Polizia Municipale

- all'articolo 33 riguardo le indennità previste dal CCNL 21.05.2018 per la polizia municipale è stato stabilito che si procederà, con apposito accordo, all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione, solo se verranno individuate figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti di ufficio.

Parte 4^A Norme finali e transitorie

- all'articolo 34 e all'articolo 35 vengono definite le interpretazioni congiunte e le norme finali. In particolare si stabilisce che tutti gli istituti contrattuali previsti del CCNL 2016-2018 avranno valenza dal 01.01.2019.

Appendice al CCDI 2019

- all'articolo 36 vengono definiti i criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.

Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa saranno erogate in seguito valutazione della performance organizzativa e individuale in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano delle Performance;

Si inserisce la tabella della costituzione Fondo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività inserita all'articolo 22 del CCDI 2018

Comune di Montanaro	
	Preventivo 2019
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	91.201,48
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per unità di personale in servizio anno 2015	2.163,20
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.945,29
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	2.841,67
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	6.950,16
Decurtazione permanente dall'anno 2015 (riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, c 2-bis, D..L. n. 78/2010e s.m.i. (art. 1 c. 456, Legge Stabilità 2014) (c)	1.801,27
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	96.350,37
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4, CCNL 2018 - integrazione 1,2%	8.252,79
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	818,13
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	9.070,92
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza - Censimento	4.249,43
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	6.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L, 145/2018)	3.941,18
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	325,59

Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)		14.516,20
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)		23.587,12
III - TOTALE COSTITUZIONE FONDO (I+II)		119.937,49
CONTROLLO TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017		
	RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2019	RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	101.312,80	100.864,88
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	47.250,00	47.373,36
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	7.789,06	7789,06
LIMITE FONDO	156.351,86	156.027,30
DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016		324,56

TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2019 (AL NETTO DELLE RIDUZIONI)	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO 2019 AL LORDO DELLA RIDUZIONE	119.937,49
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	324,56
TOTALE FONDO 2019 AL NETTO DELLE RIDUZIONI	119.612,93

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

Premesso che:

- l'importo di €. 54.590,95, non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolato specificatamente dal Contratto Integrativo, è destinato al finanziamento di:
 - differenziali progressioni orizzontali storiche – quota totale € 41.790,83;
 - indennità di comparto (quota carico fondo) € 12.800,12;
- per effetto dell'art. 68, c 1 penultimo periodo CCNL 21.05.2018 che rende di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente definite in sede di destinazione del fondo in € 7.310,45, le risorse disponibili per ulteriori utilizzi risultano essere pari ad € 79.642,88

Le risorse per la contrattazione decentrata anno 2019, quantificate nell'importo di €. 79.642,88, è destinato all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. da a) a j), verranno erogate con i seguenti criteri:

COMPENSI ISTAT per €. 4.249,43 – art. 70 ter CCNL. 21/05/2018

Il Comune di Montanaro è stato coinvolto nel corso dell'anno 2019 nelle edizioni annuali del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni (dal 2018 al 2021).

Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21/02/2018, gli Enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare le prestazioni connesse a indagini statistiche rese al di fuori dell'orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione di tali compensi trovano copertura esclusivamente nella quota

parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dell'ISTAT confluita nel Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE per €. 6.000,00 - art. 113 D.Lgs 50/2016, modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs. 56/2017 ("Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti).

Incentivi per la progettazione previsti dall'art. 18 legge 11.2.1994 n. 109 e smi, destinati al personale dei Settori Tecnici, disposizioni recepite nel CCDI sottoscritto in data 21.7.2005 ed in vigore sino al 18.8.2014.

A seguito delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs 50/2016 art. 113 con modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs 56/2017, ("Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti"), gli incentivi ai tecnici per la progettazione interna sono stati rivisti in maniera significativa.

In particolare, la corresponsione dell'incentivo potrà intervenire, in ogni caso, solo a seguito dell'approvazione del regolamento di recepimento delle modalità e dei criteri di ripartizione del fondo definiti in sede di contrattazione decentrata, come da nuova normativa in vigore e in fase di definizione.

INCENTIVI TRIBUTARI PER L'UFFICIO ENTRATE DELL'ENTE per €. 3.941,18 – art. 1, c. 1091 Legge 145/2018 (Legge di bilancio 2019).

Viene reintrodotta nell'ordinamento delle entrate comunali un dispositivo che permette di accantonare una quota di maggior gettito tributario accertato e riscosso relativo agli accertamenti IMU e TARI, nell'esercizio fiscale precedente, da destinare al trattamento accessorio del personale dipendente.

Presupposto per poter erogare l'indennità è la predisposizione di apposito Regolamento comunale. Pertanto dalla data di approvazione del regolamento potranno essere remunerate le attività espletate a valere sul fondo risorse accessorie appositamente istituito per gli incentivi tributari, esclusi dai vincoli di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs 75/2017.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2019 – art. 68, c2 lett. j) del CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2019 non si prevedono progressioni orizzontali.

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – art. 70 bis del CCNL 21.05.2018

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 10,00.

E' stato concordato che, per queste indennità saranno applicati per l'anno 2019 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2018.

Per il 2019, per consentire l'erogazione delle indennità già dal mese di gennaio, è stato stabilito di definirne i valori come sotto specificato, riservandosi eventualmente di ridefinirle sia per quanto riguarda i criteri, sia nella parte economica, che nella pesatura di attribuzione, nella contrattazione per il 2019, da effettuare entro il primo trimestre del 2019.

In particolare:

- **Indennità di rischio,**

In applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018 la presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Settore interessato, i fattori rilevanti di rischio sono di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e

strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;

Il budget complessivo individuato per l'anno 2019 è di € **1.080,00** suddiviso per il numero di dipendenti che svolgono i seguenti servizi:

U.O.: Servizi Manutentivi - Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato

n. 2 unità;

Per il 2019 si è quantificato un importo giornaliero di € **1,30** fino al 30.11.2019, a partire dal 01.12.2019 l'indennità è stata assegnata per rischio/disagio orario e l'importo giornaliero rideterminato in € **1,80** per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile;

U.O.: Scuola – Associazioni e Tempo Libero:

Ca. B – Addetto supporto servizi educativi e sociali n. 1 unità;

Per il 2019 si è quantificato un importo giornaliero di € **1,30** per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

- Indennità di disagio

in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate.

Convenuto che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (presidio davanti alle scuole).

Il budget individuato per l'anno 2019 è di € **5.450,00**, suddiviso per il numero di dipendenti Il budget individuato per l'anno 2019 è di € 5.450,00, suddiviso per il numero di dipendenti sotto individuati:

- personale inquadrato nella categoria C con la qualifica di Agente di Polizia Locale
- personale inquadrato nella categoria B con la qualifica di Addetto di supporto ai servizi generali, con nomina ausiliare del traffico.

Per il 2019 si è quantificato un importo giornaliero di € **6,35** per la categoria B e € **6,65** per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

A partire dal 01.01.2020 l'indennità è stata portata ad importo giornaliero di € 6,40 per la categoria B e € 6,70 per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

- **Indennità di maneggio valori**

Ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018 la presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure:

Settore tecnico e tecnico manutentivo

- U.O. Servizi manutentivi e Lavori Pubblici Cat. C – agente contabile
- U.O. Edilizia privata e pubblica Cat. C – agente contabile;

Settore Vigilanza

- Cat. C – agente contabile;

Settore Finanziario

- U.O. Tributi – agente contabile;
- U.O. Ragioneria – economo;

Settore Affari generali

- U.O. Servizi Demografici – agente contabile;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Per l'anno 2019 l'importo giornaliero dell'indennità sarà così determinato:

da euro 0,00 a euro 4.500,00 importo indennità euro 1,00

da euro 4.501,00 a euro 10.000,00 importo indennità euro 1,10

oltre 10.000,00 importo indennità euro 1,30.

Il budget complessivo annuale è di € 1.795,20.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – art. 70 quinquies c. 1 del CCNL 21.05.2018

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:

- Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;
- Particolare complessità dei procedimenti assegnati.

Le specifiche responsabilità sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.

Il budget individuato per l'anno 2019 è di € 15.550,00, così suddiviso per i vari settori:

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

- Responsabile di procedimento U.O. Edilizia Privata	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Manutentivi	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento predisposizione atti	€.	1.000,00

Settore Affari Generali:

- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Demografici	€.	1.550,00
- Qualifica di addetto ai Servizi demografici (art.70-quinquies comma 2 lett. a)	€.	100,00
- compenso destinato al personale addetto all'U.R.P.e al coordinamento processi di dematerializzazione/digitalizzazione	€	1.800,00

Settore Finanziario:

- Responsabilità di procedimento U.O. Ragioneria	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento U.O. Tributi	€.	1.350,00
- Responsabile di procedimento U.O. Risorse Umane e Commercio	€	1.250,00

Settore Vigilanza:

- Responsabile di procedimento servizi esterni prevalentemente operativi Polizia Locale	€.	1.000,00
---	----	----------

Settore Qualità Vita:

- Responsabile di procedimento U.O. Affari Sociali, Culturali Biblioteca	€.	1.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Scolastici sportivi e del tempo libero	€.	1.000,00

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate in due tranches, entro la mensilità di luglio e entro a mensilità di gennaio dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

E' stata introdotta, in caso di nomina effettiva da parte del Sindaco l'indennità per specifiche Responsabilità art. 70-quinquies comma 2 lett. c) – "Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione civile" assegnando un budget complessivo di € 600,00 per le figure che saranno nominate dai rispettivi Responsabili di Settore.

INDENNITÀ REPERIBILITÀ – art. 24 del CCNL 21.05.2018

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.

Per l'anno 2019 l'importo dell'indennità di reperibilità è stato confermato in € **10,33**.

Per il 2019 Il budget individuato è di € 1.295,00, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2018 del Settore tecnico/tecnico manutentivo e dell' ufficio stato civile – servizi cimiteriali così individuati:

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

U.O.: Servizi Manutentivi– Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato n. 2 unità;

Settore Affari Generali:

relativamente alle festività contigue nel corso dell'anno

U.O.: Demografici

Cat D – Specialista Amministrativo

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018

L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Il budget individuato per l'anno 2019 è pari a € **23.241,19** di cui il 30% pari ad € 6.972,36 per i premi collegati alla performance individuale di cui il 30% di media procapite viene destinato ai dipendenti che raggiungono l'eccellenza. Il restante 70% pari ad € 16.268,83 sarà destinato ai premi collegati alla performance organizzativa.

Eventuali resti verranno utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – art. 15 c. 4 CCNL 21.05.2018

Alla retribuzione di risultato, in ragione annua con deliberazione di G.C. n. 73 del 15.05.2019, è stato attribuito un budget di € 9.450,00 pari al 20% delle risorse complessive per il finanziamento delle Posizioni Organizzative, nei limiti e con i criteri di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21/05/2018.

La valutazione dei Responsabili sarà composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nelle schede processi relative al proprio settore, e, per i restanti 50/100, dai punteggi assegnati dal Segretario Comunale sulla base dei fattori descritti nella rispettiva scheda di valutazione.

La quantificazione dell'indennità di risultato sarà definita nell'ambito di specifiche fasce di merito, definite come segue:

- **Valutazione complessiva inferiore a 60/100 è ritenuta insufficiente → nessuna erogazione**
- **Valutazione complessiva tra 60 e 70 → attribuzione minima pari al 10% dell'indennità di posizione.**
- **Valutazione complessiva tra 71 e 80 → attribuzione di uno 0,5% in più rispetto al minimo (10%), per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5) ,fino al massimo del 15% dell'indennità di posizione.**
- **Valutazione complessiva superiore all'80 → attribuzione dell'1% in più rispetto al 15%, per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5), fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione (eccellenza fissata a 89,51/100).**

Eventuali resti, essendo le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato corrisposte a carico del bilancio degli enti, costituiranno una economia e confluiranno negli avanzi di bilancio.

Sulla base dei criteri precedentemente esposti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
III - TOTALE FONDO 2019 AL NETTO DELLE RIDUZIONI	119.612,93	
Progressioni economiche STORICHE	41.790,83	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.800,12	
Totale destinazione storica vincolata (D)	54.590,95	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	7.310,45	

E - SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= III-D+i)	72.332,43	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	6.000,00	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza - Censimento	4.249,43	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L, 145/2018)	3.941,18	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	14.190,61	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	9.730,43	
Indennità condizioni di lavoro	Rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.080,00
	Maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.795,20
	Disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	5.450,00
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.295,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	15.550,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	16.268,83	
Premi collegati alla performance individuale	6.972,36	
Totale (G)	58.141,82	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	126.923,38	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

VIII - RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 67 COMMA 2 LETT. a) da inserire a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	2.163,20	
---	-----------------	--

C) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

D) 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 e organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale, si applica:

- il Titolo III del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi Modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04.10.2017 così come modificato con deliberazione n. 120 del 12.09.2018, disciplinante il sistema di misurazione e valutazione;
- le metodologie permanenti di valutazione del personale, dei Responsabili e del Segretario Comunale, adottati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 21.06.2017;
- il Piano della Performance anno 2019, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 06.03.2019 ad integrazione del PEG per il triennio 2019-2021 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 16.01.2019 .

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

Per l'anno 2019 non si prevedono progressioni orizzontali.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs n. 150/2009

Ai sensi degli artt. 29 e 30. del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 12/09/2018 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

La misurazione e la valutazione della performance del personale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Sono in uso nell'Ente metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano delle Performance rappresenta, in modo schematico e coerente con le risorse assegnate nel P.E.G., obiettivi specifici e raggiungibili. Attraverso questo strumento vengono definiti gli elementi fondamentali posti a base della misurazione, della valutazione e della rendicontazione della performance.

Come documento a se stante ovvero come allegato del P.E.G., è adottato unitamente a quest'ultimo e in caso di mancata adozione operano i divieti di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/09 e s.m.i.

Il sistema di valutazione, adottato dal Nucleo di Valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, nel rispetto dei principi di cui all'art. 31 commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance anno 2019, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 06.03.2019 ci si attende il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 sarà costituito con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, per un totale di € 106.904,11, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 96.350,37
Risorse variabili	€. 23.587,12
Totale	€. 119.937,49

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo prima delle eventuali decurtazioni ammontano a € 98.151,64 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€. 89.357,88
Risorse di cui all'art. 32 c.7 del CCNL del 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001	€. 1.843,60
Totale importo Unico consolidato	€. 91.201,48

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 67 c 2 lett. a) – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015 (nota 1)	€. 2.163,20
Art. 67 c. 2 lett. b) – rivalutazione delle PEO (nota 2)	€. 1.945,29
Art. 67 c. 2 lett. c) – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	€. 2.841,67
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€. 6.950,16
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€. 98.151,64

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 23.587,12 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67, c. 4, CCNL 2018 – integrazione 1,2% (nota 3)	€. 8.252,79

Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	€. 818,13
Totale voci variabili sottoposte a limite	€. 9.070,92
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	€. 4.249,43
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 6.000,00
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	€. 3.941,18
Art. 68, c. 1 CCNL 2018 – Risparmi Fondo anno precedente	€. 0,00
Art. 67, c. 3 lett. e) CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	€. 325,59
Totale voci Variabili NON sottoposte al limite	€. 14.516,20
Totale risorse variabili	€. 23.587.12

NOTE:

1) CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a) (incremento di € 83,20 per dipendenti in servizio al 31/12/2015)

Come disposto dal CCNL l'importo è stato quantificato sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato così come certificato nella tabella 1 del Conto annuale per l'anno 2015:

Numero dipendenti in tabella 1 Conto annuale per l'anno 2015, escluso il Segretario comunale	n. 26
Incremento da € 83,20 per n. dipendenti in servizio al 31/12/2015	€ 2.163,20

Tale importo è escluso dal limite art. 23 c. 2 Dlgs 75/2017

2) CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) (differenziali per gli incrementi da rinnovo CCNL dal 2019)

Tale voce, esclusa dal limite art. 23 c. 2 Dlgs 75/2017, è composta dal differenziale derivante dagli incrementi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo, calcolato sulla base del personale in servizio alla data dei suddetti incrementi ed in particolare per l'anno 2019 e per i fondi successivi, utilizzando l'ultima decorrenza contrattuale, quella del 01/04/2018.

3) CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997, al netto della riduzione per personale ATA e Città Futura, ammontava ad € 687.732,50, per una possibilità di incremento massima di € 8.252,79 (1,2%).

Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 8.252,79, pari al 1,2%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

A carico del fondo per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 è stata prevista la seguente riduzione:

Descrizione	Importo
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€. 98.151,64

Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€. 1.801,27
Totale risorse fisse dopo la decurtazione	€ 96.350,37

Riguardo questa riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisore dei Conti con verbale n. 9/2015 in data 19/09/2015, ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2019, è stata prevista la riduzione di € 324,56 in quanto viene superato il tetto dell'anno 2016, come sotto evidenziato:

Descrizione	Importo	
	Anno 2019	Anno 2016
Totale costituzione fondo	€. 119.937,49	€. 106.935,30
Art. 67 c 2 lett. a) – incremento € 83,20 per unità personale in servizio anno 2015	€. 2.163,20	€. 0,00
Art. 67 c. 2 lett. b) – rivalutazione delle PEO	€. 1.945,29	€. 0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT	€. 4.249,43	€. 0,00
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Incentivi /compensi progettazione ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	€. 0,00	€. 6.000,00
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 6.000,00	€. 0,00
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)	€. 3.941,18	€. 0,00
Art. 67, c. 3 lett. e) CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	€. 325,59	€. 70,42
Totale costituzione fondo al netto delle componenti escluse	€. 101.312,80	€. 100.864,88
Risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative	€. 47.250,00	€. 47.373,36
Fondo per il lavoro straordinario	€. 7.789,06	€. 7.789,06
LIMITE FONDO	€. 156.351,86	€. 156.027,30
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016		€. 324,56

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 91.982,57
Risorse variabili	€. 23.587,12
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	€. 324,56
Totale fondo al netto delle riduzioni	€. 119.612,93

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€. 41.790,83
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 12.800,12
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€. 0,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€. 0,00
Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€. 0,00
TOTALE	€. 54.590,95

Sezione II - Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) €. 119.612,93
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) €. 54.590,95
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+) €. 7.310,45
TOTALE	€. 72.332,43

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione		Importo
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – entrate conto terzi utenza – Censimento ISTAT		€. 4.249,43
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)		€. 6.000,00
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – Incentivi per accertamenti IMU (art. 1, c. 1091, L. 145/2018)		€. 3.941,18
Indennità condizioni di lavoro	rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 1.080,00
	maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 1.795,20
	disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	€. 5.450,00
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno		€. 1.295,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018		€. 15.550,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018		€. 17.442,55
Premi collegati alla performance individuale		€. 5.798,64
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)		€. 9.730,43
TOTALE		€. 72.332,43

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€. 54.590,95
Somme regolate dal contratto	€. 72.332,43
Destinazioni ancora da regolare	€. 0,00
Totale	€. 126.923,38

Sezione V - 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;

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 54.590,95 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di €. 91.982,57. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottate dal O.I.V. nel verbale n. 5 del 23.9.2011, n. 5 del 6.7.2012, n. 6 del 13.7.2012, n. 3 del 23.7.2014, n. 5 del 29.7.2015 e confermate nel verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 21.06.2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

d) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Per l'anno 2019 non sono previste progressioni orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa:**Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)**

Costituzione fondo	Fondo Anno 2019	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€. 98.151,64	€. 88.064,49	€. 10.087,15
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	- € 1.801,27	- € 1.801,27	//
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	€. 96.350,37	€. 86.263,22	€. 10.087,15
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€. 23.587,12	€. 21.823,21	€. 1.763,91
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	€. 7.310,45	//	€. 7.310,45
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€. 30.897,57	€. 21.823,21	€. 9.074,36
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	- €. 1.151,13	- € 1.151,13
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	//	//
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	- € 324,56	//	- € 324,56
Altre decurtazioni fondo (specificare)	//	//	//

Totale decurtazioni del fondo						
TOTALE	- €.	324,56	- €.	1.151,13	- €.	1.475,69
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE						
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€.	94.043,15	€.	88.064,49	€.	5.978,66
Risorse variabili	€.	9.070,92	€.	15.752,79	- €.	6.681,87
Decurtazioni	€.	2.125,83	€.	2.952,40	€.	826,57
Risorse Posizioni Organizzative	€.	47.250,00	€.	47.373,36	- €.	123,36
Fondo Lavoro Straordinario	€.	7.789,06	€.	7.789,06	//	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione						
TOTALE	€.	156.027,30	€.	156.027,30	//	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2019	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza			
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA						
TOTALE	€.	54.590,95	€.	59.542,84	- €.	4.951,89
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA						
TOTALE	€.	72.332,43	€.	47.392,46	€.	24.939,97
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE						
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€.	54.590,95	€.	59.542,84	€.	4.951,89
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€.	46.397,29	€.	41.322,04	€.	5.075,25
Risorse Posizioni Organizzative	€.	47.250,00	€.	47.373,36	- €.	123,36
Fondo Lavoro Straordinario	€.	7.789,06	€.	7.789,06	//	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione						
TOTALE	€.	156.027,30	€.	156.027,30	//	

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- Titolo 1 Spese correnti, agli appositi macroaggregati 101 – *Redditi da lavoro dipendenti* e 102 *Imposte e tasse a carico dell'Ente*, del bilancio triennale 2019/2021, competenza 2019.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2018 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II):

- differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno 2018 pari ad €. 7.332,43.

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

Il totale del fondo per l'anno 2019, come determinato con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. Finanziario n. 412/128 in data 06/11/2019 quantificato complessivamente in €. 119.612,93, oltre a OO.RR. e tasse di €. 42.079,84, per un totale complessivo di €. 161.692,79, trova allocazione al Titolo 1 Spese correnti, agli appositi macroaggregati 101 – *Redditi da lavoro dipendenti* e 102 *Imposte e tasse a carico dell'Ente*, del bilancio triennale 2019/2021, competenza 2019.

Montanaro, 10/12/2019



Il Responsabile del Settore Finanziario
AMATUZZO Alessandra

