

Comune di Cerano

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	22/11/2018 (DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE)	
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dr. Guido Ingrassia – Presidente</p> <p>Dr. Gianmario Campeggi - Componente</p> <p>Dott.ssa Maria Chiara Galante - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signora Emanuela Catalano</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL signor XXXX</p> <p>SIND. CISL FP signor XXX</p> <p>SIND. UIL FPL signor XXXX</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>signor XXX</p>	
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Cerano</i>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
procedura le e degli atti propedeut	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	L'organo interno, poiché l'Ente non ha stanziato risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 non dovrà rilasciare successiva certificazione, in seguito alla stipula del presente contratto.

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta comunale n. 166 del 21.12.2017</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n.2 del 04.05.2018. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
Eventuali osservazioni:		

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2018 già con la determina di costituzione del Fondo n. 19 del 17.05.2018, successivamente modificata con la determinazione n.23 del 09.08.2018 il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 47.098,30, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

1. Indennità di turno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 4.800,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

Art. 22 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 320,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

L'art. 5 del CCD anno 2006, come già integrato dal CCDI del 31/01/2013, viene sostituito completamente come segue:

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Il compenso è erogato ai soli lavoratori tenuti a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti, con assegnazione di responsabilità per eventuali errori, smarrimenti o sottrazioni, in maniera continuativa senza interruzioni e quindi non in maniera saltuaria o occasionale.

Tale indennità può essere corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito ai servizi di cui ai commi precedenti.

Con decorrenza 1/01/2014 l'indennità di maneggio valori viene corrisposta nelle seguenti misure e secondo i criteri di seguito descritti:

- per valori mensili medi compresi nella fascia da € 400,00 fino a € 2.000,00: € 0,51/giornalieri

- per valori mensili medi compresi nella fascia da € 2.000,01 ad € 6.000,00: € 1,00/giornalieri nella parte eccedente lo scaglione precedente;
- per valori mensili medi compresi nella fascia oltre € 6.000,01: € 1,55/giornalieri nella parte eccedente lo scaglione precedente.

L'indennità è corrisposta in un'unica soluzione, unitamente alla produttività.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

Art. 36 CCNL 14.9.2000

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

3. Indennità di reperibilità (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 2.301,00

E' prevista la corresponsione di €1.301,00 per reperibilità neve servizio di polizia locale, nonché un accontamento di €1.000,00 per l'istituzione di un servizio di reperibilità finalizzata al servizio di protezione civile

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

Art. 23 CCNL 14.9.2000 e ART. 11 CCNL 5.10.2001

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.(Introdotta dall'ART. 11 CCNL 5.10.2001)

4. Indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999) € 6.630,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2013 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

Si modifica e si integra l'art. 6 lettera e) del CCDI anno 2006, come completamente sostituito nel CCDI del 31/01/2013, come segue

ART. 6 – INDENNITÀ PER ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE E INDENNITÀ DI RISCHIO.

1. Indennità di disagio

L'indennità di disagio, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, spetta al personale delle categorie A, B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità, sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni disagiate:

- a) attività che comportano un costante contatto con l'utenza, con particolare riferimento agli sportelli aperti al pubblico. Tale attività non deve essere occasionale bensì rappresentare una prestazione continuativa e periodica;
- b) attività svolte in situazioni di lavoro, ambientali e climatiche, particolari come ad esempio: le attività lavorative svolte principalmente all'esterno, esposte cioè a condizioni ambientali e climatiche difficili;
- c) attività che comportano una flessibilità e un disagio in termini di articolazione dell'orario di lavoro non rientrante nella tipologia contrattuale del turno o del tipico orario spezzato con un rientro pomeridiano;
- d) attività svolte da personale che effettua manutenzione, riparazione e interventi su beni mobili e immobili; monitoraggi, interventi e controlli su impianti termici/elettrici e, in generale, su altri impianti tecnologici, in quanto le modalità di svolgimento di tali interventi comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie;
- e) attività svolte dal personale appartenente al Settore Vigilanza, nell'ambito di programmi che implicano un disagio in termini di flessibilità oraria e che non sono remunerate con l'applicazione degli altri istituti contrattuali vigenti.

Si modifica il comma 4 dell'art. 6 2° rigo lettera a) come segue:

4. Corresponsione delle indennità

a) l'indennità di disagio c. 1 lett. a) viene quantificata in:

- € 424,00 per gli sportellisti tecnico e amministrativi e contabili;

1. E' corrisposta con cadenza mensile posticipata, per i soli giorni di effettiva presenza. Gli istituti contrattuali di assenza retribuita o non retribuita, non costituiscono presenza in servizio per tale tipologia di disagio;

b) l'indennità di disagio definita nel c. 3 lett. b) viene quantificata in € 550,00 e corrisposta con cadenza mensile posticipata per i soli giorni di effettiva presenza. Gli istituti contrattuali di assenza retribuita o non retribuita, non costituiscono presenza in servizio per tale tipologia di disagio;

c) l'indennità di disagio c. 1 lett. c) e d) viene quantificata, sia singolarmente che nel suo insieme, in € 550,00 e corrisposta in un'unica soluzione annuale, unitamente alle quote riservate alla produttività collettiva. Tale corresponsione verrà erogata in ragione dell'apporto individuale specificato nelle fattispecie c. 1 lett. c) e d) e sulla base di certificazione del Responsabile del Servizio;

d) l'indennità di disagio c. 1 lett. e) viene quantificata nell'importo massimo di € 330,00 e corrisposta in un'unica soluzione annuale, unitamente alle quote riservate alla produttività collettiva. Tale corresponsione verrà erogata in ragione dell'apporto individuale specificato nelle fattispecie c. lett. e) e sulla base di certificazione del Responsabile del Servizio;

Le scadenze sopra esposte sono applicate a regime dal 1 gennaio 2013.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999

E) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;

5. Particolari posizioni (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1,CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 5.068,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2000 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità – stralcio-

Le parti concordano di stabilire che l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente. Ricadono nella fattispecie i dipendenti nominati responsabili degli uffici con formale provvedimento del responsabile di area

Inoltre rilevano ai fini dell'attribuzione dell'indennità le posizioni lavorative che svolgono funzioni di coordinamento di altre figure professionali, oppure comportano l'assunzione diretta di responsabilità in ordine ai risultati

La misura dell'indennità è compresa tra € 258,22 e 1032,94 annui lordi

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 7 CCNL 9/5/2006 (che ha sostituito l'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

6. Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett I. CCNL 01/04/99 come modificato dall'art. 36, c.2,CCNL 22/01/04) € 804,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2006 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

Art.8 Specifiche responsabilità (art.17 comma 2 lett i CCNL 01/04/1999)

1-Parte delle risorse di parte variabile del fondo è destinata ai sensi della lett.i9dell'art.17 comma 2,del C.C.N.I 01/04/1999, come introdotta dall'art.36 comma 2del C.C.N.L 22/01/2004, a compensare le specifiche responsabilità del personale categorie B,C attribuite con atto formale, derivanti :

- a) Dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e ufficiale elettorale. Tale compenso è determinato in €. 200,00 annui lordi per ciascun dipendente avente la qualifica di Ufficiale di stato civile e /o ufficiale elettorale
- b) Dagli addetti al servizio intercomunale di protezione civile individuati con specifica deliberazione della Giunta Comunale

2-La liquidazione delle somme di cui al presente articolo sarà effettuata mensilmente

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 36 c.2 CCNL 22.1.2004 (che ha introdotto l'art. 17 comma 2 lett. i CCNL 1.4.1999)

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) 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 e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

7. Incentivazione produttività individuale (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 15.427,40

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2001 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale:

DISCIPLINA DELLE EROGAZIONI DEI COMPENSI INCENTIVANTI – Stralcio -

1.erogazione dei compensi volti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nell'anno 2001, verrà ripartita con deliberazione della Giunta Comunale, tra le Aree che costituiscono l'organizzazione del Comune di Cerano.
2. La ripartizione sarà effettuata in misura proporzionale al numero medio di dipendenti presenti in ciascuna Area nell'anno di riferimento.
3. Una volta assegnato il budget alle singole Aree, la liquidazione dei compensi incentivanti al personale avrà luogo nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) 100% dell'importo in base alla valutazione delle prestazioni lavorative individuali.
 - b) L'importo individuale risultante dall'applicazione dei parametri di valutazione sarà suscettibile delle seguenti riduzioni:
 - per gli assenti in corso d'anno l'importo sarà ridotto in misura proporzionale ai mesi non lavorati, considerando quale mese intero la frazione superiore ai 15 giorni;
 - per assenze dovute a malattia , superiori a 20 giorni lavorativi in un anno, opereranno le seguenti riduzioni:

da 21 a 30 giorni	1/12
da 31 a 40 giorni	3/12
da 41 a 60 giorni	4/12
da 61 a 90 giorni	5/12
da 91 a 120 giorni	8/12
oltre 120 giorni	12/12
 - per le assenze dal servizio dovute a maternità la riduzione sarà proporzionale ai mesi di assenza facoltativa.....

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

A) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.99.;

Art. 37 CCNL 22.1.2004

- 1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*
- 2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*
- 3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di*

relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 5 CCNL 31.07.2009

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

8. Incentivazione legata a nuovi servizi finanziati ai sensi dell'art. 15 c.5 parte variabile (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 5.680,00

Viene ripreso il testo della deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 10.05.2018 con la quale sono stati approvati i progetti per il miglioramento dei servizi – art.15 CCNL 01/04/1999 -Stralcio-

- 1) DI FORMULARE atto di indirizzo al Presidente della Delegazione trattante per la conduzione delle trattative che porteranno alla sottoscrizione del CCDI - parte giuridica ed economica - anno 2018, come di seguito specificato:
 - procedere all'approvazione del CCDI per l'anno 2018 nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009;
 - confermare tutti gli istituti già contemplati nel CCDI anno 2017 con le proposte aggiunte con deliberazione Gc n. 40 del 12/03/2018;
 - proporre alla delegazione trattante la destinazione di una quota di risorse stabili per le PEO, nei limiti consentiti dalla vigente normativa dei dipendenti in servizio;
 - di prevedere una somma di € 1.000,00 riferita alla casistica dell'art. 17 lettera d) del CCNL 1/04/1999 riguardante le funzioni del nucleo di protezione civile
 - destinare le restanti risorse stabili alla produttività collettiva con erogazione dei relativi compensi subordinatamente alla verifica e certificazione, a consuntivo, da parte dell' OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati nel PDO /Piano delle performance per l'anno 2018;

- 2) di incrementare di € 5.680,00 il fondo delle risorse variabile per progetti di miglioramento di cui all'art. 15 comma 5, destinati all'attivazione di nuovi servizi e/o miglioramento e incremento di quelli esistenti come illustrato negli allegati alla presente deliberazione.
- 3) DI DARE ATTO che la spesa trova copertura finanziaria sugli appositi capitoli del bilancio di previsione 2018;
- 4) DI TRASMETTERE il presente atto alle OO.SS. e alle rappresentanze sindacali aziendali;

Servizio	Oggetto del progetto	Importo massimo lordo
AA.GG.	Gestione domande Reddito di Inclusione (REI)	600,00
AA.GG.	Certificazione Mod. 730 rette Asilo Nido 2017	120,00
Finanze	Tributi comunali 2018	1.600,00
Tecnico	Variante generale al PRGC	1.400,00
PM	Cerano sicura 2018	1.960,00
Totale		5.680,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

A) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.99.;

Art. 37 CCNL 22.1.2004

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 5 CCNL 31.07.2009

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in

relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

2. *E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

Parere Aran 499-15L1

...Sesta condizione: risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.

E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 17, c. 2, lett. g CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 9.116,00 a cui a seguito del successivo finanziamento di nuovi lavori, si aggiungono €. 4.167,00 per un totale di €.13.283,00.

Il Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 113, comma 2 e ss del D.Lgs 50/2016 è stato adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.158 del 11.12.2017 e successivamente modificato con deliberazione n. 119 del 26.07.2018

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

G) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

Art. 4 CCNL del 5/10/2001 comma 3 Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche destinano a un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ((ai sensi del comma 2 e')) ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il

responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche ((indicate al comma 2)) nonche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalita' per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attivita' svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale

10. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 17, c. 2, lett. g CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

G) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).

Art. 4 CCNL del 5/10/2001 comma 3 Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999

3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996

Art. 14 comma 5 CCNL 1.4.1999

5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	30.898,11
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	14.356,00
Indennità educatori asilo nido	2.881,68

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	48.135,79
Indennità di turno	4.800,00
Maneggio valori	320,00
Reperibilità	2.301,00
Disagio	6.630,00
Indennità particolari posizioni art 17 comma 2 lett. F	5.068,00
Specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett.i	804,00
Produttività individuale	15.427,40
Nuovi servizi finanziati con art. 15 c.5 parte variabile	5.680,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	41.030,40
Lettera k) primo comma art. 15 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	9.116,00+4.167,00= 13.283,00
Lettera K) primo comma art.15 RIF - ISTAT	500,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	13.783,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	102.949,19

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

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI 2000 nel quale sono state definite le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

CCDI 2001 nel quale è stata determinata la disciplina delle erogazioni dei compensi incentivanti la produttività

CCDI 2006 sottoscritto in data 23/01/2007 nel quale sono è stata introdotta l'indennità di maneggio valori per l'economista comunale, sono stati definiti specifici criteri per la tempistica della liquidazione delle indennità di disagio e responsabilità si secondo grado, sono state istituite le indennità per specifiche responsabilità e messo notificatore.

CCDI 2012 sottoscritto in data 31/01/2013 nel quale sono state introdotte modifiche in relazione all'indennità di disagio ed all'indennità rischio

CCDI 2013 sottoscritto in data 03/03/2014 nel quale sono state introdotte precisazioni in merito all'indennità di disagio ed è stato riformulato l'istituto contrattuale del maneggio valori.

CCDI 2014 sottoscritto in data 15/01/2015 nel quale è stato approvato l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2014

CCDI 2015 sottoscritto in data 11/01/2016 nel quale è stato approvato l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015

CCDI 2016 sottoscritto in data 09/01/2017 nel quale è stato approvato l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016

**1. Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999)
€ 30.898,11**

CCDI 2000 Parte terza -Disciplina della progressione economica all'interno delle categorie

-Stralcio-

2 criteri soggettivi

a)anzianità di servizio di almeno due anni nell'ambito della medesima categoria o con identico profilo professionale

b)i dipendenti che beneficiano di progressione economica non partecipano a selezione l'anno successivo

c) i dipendenti assoggettati a provvedimento disciplinare non inferiore alla censura sono esclusi dalla selezione per i due anni successivi

3 principi

a)selezione tra gli aspiranti in possesso dei requisiti

b) valutazione dei risultati

c) valutazione delle prestazioni rese con arricchimento professionale

d) valutazione dell'esperienza maturata

4 criteri di valutazione

Punteggio massimo di dieci

Suddivisione dei parametri di valutazione nell'ambito delle categorie

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2013 la Giunta comunale con Delibera n. 80 del 24/06/2013 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009

La metodologia del personale dei livelli è in particolare disciplinata dagli artt. 18 19 e 20 e di seguito viene descritta:

ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti campi:

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI SONO:

- a) Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione
- b) Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti
- c) Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro

Il 50% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione "Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance" valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 6 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

- Relazione e integrazione
- Innovatività
- Gestione delle risorse economiche
- Orientamento alla qualità dei servizi
- Rapporti con l'unità operativa di appartenenza
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi

Metodologia di valutazione

I diversi item assumo significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b).

Il 50% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione "Comportamenti professionali".

La valutazione è espressa mediante 6 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE FINALE

La valutazione finale del singolo dipendente è consegnata in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere al proprio valutatore il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro sette giorni naturali e consecutivi il richiedente fornirà al valutatore adeguata documentazione a supporto.

In alternativa al riesame di cui sopra, entro sette giorni dal colloquio, può essere richiesto attraverso atto scritto e motivato l'intervento di un organo di conciliazione appositamente costituito ai sensi di quanto previsto dal Regolamento degli uffici e dei servizi. La procedura di revisione, ovvero, ove attivata, la procedura di conciliazione devono essere definite entro 15 giorni naturali e consecutivi dalla richiesta, salvo motivata proroga nel termine massimo di 30 giorni. La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra l'organo di conciliazione e il valutato ovvero con la constatazione del mancato accordo. Copia del verbale deve essere consegnata all'OIV ed al ricorrente.

Il dipendente che intenda ricorrere avverso la valutazione, ha la facoltà, esauriti i procedimenti di riesame e di conciliazione sopra delineati, di esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione di

conciliazione , istituita presso la Direzione provinciale del Lavoro territorialmente competente, ai sensi dell'art.413 del C.P.C., prima di adire l'autorità giudiziaria .

L'insieme delle valutazioni è collocato in una graduatoria in cinque fasce di merito.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Le risorse economiche destinate alla produttività vengono suddivise in base alla graduatoria generale e finale dell'Ente.

I resti derivanti dalla prima assegnazione vengono ridistribuiti al personale collocato nelle fasce da A a D , nella stessa percentuale stabilita nella graduatoria finale.

L'OIV raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dalle posizioni organizzative; qualora la curva di distribuzione presentasse anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione. In particolare:

- al raggiungimento di particolari ed elevati standard prestazionali, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;

- al mancato (totale o parziale) raggiungimento degli standard programmati, nel caso in cui risultino vuote la fasce superiori;

- al reale grado di complessità e di sfida rappresentato dagli obiettivi programmati, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;

- alla semplicità e al ridotto carattere sfidante degli obiettivi programmati, nel caso in cui risultino vuote le fasce inferiori.

ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA UNICA GENERALE

La graduatoria finale e generale è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A ad E.

Ove lo scarto quadratico medio delle valutazioni, calcolato sui valori medi di settore, sia inferiore al valore di 10 punti, le valutazioni del personale assegnato ai settori i quali registrano valori medi inferiori alla media aritmetica sono riviste con la posizione organizzativa per la formulazione definitiva, fermo restando a 100% il valore massimo della valutazione individuale.

Rimangono invariati i criteri di determinazione del budget di Settore ai fini dell'erogazione del compenso incentivante. Detto budget è calcolato suddividendo il valore corrispondente a detto importo per il numero complessivo degli aventi diritto e successivamente moltiplicando la cifra risultante per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore. A tale calcolo non si applicano parametri relativi alla categoria di appartenenza dei valutati.

Il Responsabile di area erogherà la produttività sulla base delle valutazioni dei propri collaboratori effettuata, attraverso la compilazione delle schede di valutazione predisposte secondo la nuova metodologia.

Le risorse destinate alla performance individuale saranno **corrisposte** al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di **Luglio dell'anno successivo**, fatti salvi giustificati impedimenti.

Il budget individuale, così come definito secondo la nuova metodologia, è ridotto in misura proporzionale ai mesi non lavorati, considerando quale mese intero la frazione superiore ai 15 giorni, per le assenze dovute a malattia superiori a 20 giorni lavorativi all'anno operano le seguenti riduzioni:

da 21 a 30 giorni	1/12	da 31 a 40 giorni	3/12	da 41 a 60 giorni	4/12
da 61 a 90 giorni	5/12	da 91 a 120 giorni	8/12	oltre 120 giorni	12/12

L' O.I.V con verbale n.1 del 05.03.2018 ha espresso parere vincolante, in merito all'adeguamento della sopra descritta metodologia di valutazione alle modifiche apportate al D.Lgs n.150/2009 con D.Lgs n.74/2017.

Al momento, la proposta di adeguamento normativo della metodologia di valutazione è in corso di adozione da parte della Giunta Comunale.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri.

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

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2018. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 100 del 14.06.2018 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2018.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

Il/la Giunta comunale in particolare, con Delibera n. 69 del 10.05.2018 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse:

ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, per un importo pari a € 5.680,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2018 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta comunale n. 100 del 14.06.2018 e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

Servizio	Oggetto del progetto	Importo massimo lordo
AA.GG.	Gestione domande Reddito di Inclusione (REI)	600,00
AA.GG.	Certificazione Mod. 730 rette Asilo Nido 2017	120,00
Finanze	Tributi comunali 2018	1.600,00
Tecnico	Variante generale al PRGC	1.400,00
PM	Cerano sicura 2018	1.960,00
Totale		5.680,00

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 69 del 10.05.2018 di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2018
- Determina n. 19 del 17.05.2018, successivamente modificata con la determinazione n.23 del 09.08.2018 del Responsabile Area Finanziaria relative alla costituzione del Fondo 2018;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2018 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004	63.467,39
Incrementi contrattuali consolidati	
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004	4.457,00
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004	3.594,00
Art.4 c. 1 CCNL 9.5.2006	3.745,00
Art.8 c. 2 CCNL 11.4.2008	4.708,00
Totale incrementi contrattuali consolidati	16.504,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001	4.796,61
Dichiarazione congiunta n° 14 del CCNL 22.1.2004 e n° 1 del CCNL 31.7.2009	3.678,00
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	8.474,61

Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità NON Soggetti a limite	1.197,32
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	89.643,32

**La dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004 (biennio economico 2004/2005) e n. 4 del CCNL 9/5/2006 e n. 1 del CCNL 31/07/2009 prevedono per l'anno 2004, 2006 e 2009 che: "...l'importo stipendiale riconosciuto a favore del personale dipendente collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, anch'esso a carico del bilancio dell'Ente". L'Ufficio Ragioneria ha predisposto l'importo di cui sopra che dovrà essere finanziato con risorse di bilancio, non dovendo intaccare il fondo produttività (oltre alle cifre provenienti dagli aumenti del CCNL precedenti). Analogamente, i CCNL 2006, 2008 prevedevano tale disposizione. Si tenga presente che le istruzioni per la compilazione del conto annuale del personale, relative al monitoraggio del contratto integrativo decentrato, prevedono, tra le voci di entrata, un rigo apposito che evidenzia tale importo, necessario alla copertura della quota rideterminata delle progressioni economiche orizzontali, conseguenti ai benefici economici previsti dai CCNL. Tale importo dovrà essere inserito per il pareggio con la parte uscita, considerato che la voce di utilizzo per le c.d. "progressioni" deve essere decurtata nell'importo complessivo. Si consideri altresì che la voce "progressioni", pur essendo finanziata dal fondo risorse decentrate, deve essere immediatamente erogata nella busta paga, costituendo una voce "fissa" dello stipendio del dipendente, per quanto separatamente rilevata. Risulta pertanto estremamente laborioso procedere alla suddivisione contabile di tali importi. Pertanto le soluzioni possono essere le seguenti:

1) Separare contabilmente gli importi nella quota per progressioni a carico del bilancio e a carico del fondo; far transitare dal fondo la sola quota a carico dello stesso, procedendo al ricalcolo, a consuntivo, delle quote effettivamente erogate.

2) Far transitare dal fondo, nella parte entrata la differenza calcolata per tale voce e procedere, in uscita, alla decurtazione della somma totale (a carico del fondo e a carico del bilancio).

Si ritiene che la soluzione prospettata al punto 1) risulti estremamente laboriosa mentre la soluzione di cui al punto 2) mostri una maggiore coerenza contabile, in quanto permette di evidenziare e di avere sempre a disposizione il dato che dovrà successivamente essere indicato nel Conto annuale. Tale metodo è stato scelto fin da principio in questo Ente e ne viene lasciata traccia nel prospetto di costituzione del fondo alle voci "Dichiarazione congiunta.(incremento valore per nuovo importo progressioni)", in corrispondenza degli incrementi di ogni CCNL.

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999	5.680,00

TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	5.680,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Compensi ISTAT	500,00
Art. 15 c. 1 Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	9.116,00+ 4.167,00= 13.283,00
Risp. Fondo Anno Precedente	3.009,90
Risp. Straordinario Anno Precedente	1.969,37
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	14.595,27
TOTALE RISORSE VARIABILI	24.442,27

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	4.559,34
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.	624,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	4.129,64
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.605,81
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	202,76
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	11.121,55

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00

Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	14,85
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	14,85

TOTALE DECURTAZIONI	11.136,40
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2018.

Come da determina di costituzione del fondo dell'anno 2014, si inserisce la decurtazione pari a € 4.129,64.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato."

Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a 1.605,81

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2018 al netto delle decurtazioni è pari ad € 82.989,60.

Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono le risorse di cui alla lettera k dell'art. 15 comma 1 per l'avvocatura, gli importi di cui alla lettera d dell'art. 15,

delle economie dell'anno precedente di cui all'art. 15 comma 1 lett. m e dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	89.643,32
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	11.121,55
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	78.521,77
TOTALE Risorse variabili (C)	24.442,27
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	14,85
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	24.427,42
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	102.949,19

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.525,00 e gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 14.356,00 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

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

Per l'anno 2018 con la determina di costituzione del Fondo n. 19 del 17.05.2018, successivamente modificata con la determinazione n.23 del 09.08.2018 il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del

CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE		2018
Progressioni economiche STORICHE		30.898,11
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		14.356,00
Indennità educatori asilo nido		2.881,68
Totale utilizzo risorse stabili		48.135,79
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO		48.135,79

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

CAT.	N° DIP.	anno 2018		nuovo costo personale post progressioni	costo personale
		passano al liv. super.	situaz. finale		
A1	1,50	0,00		€ 0,00	€ 27.576,48
A2	0,00	0,00	0,50	€ 9.315,69	€ 0,00
A3	0,00	0,00	1,00	€ 19.026,09	€ 0,00
A4	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
A5	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
totali	1,50	0,00	1,50	€ 28.341,78	€ 27.576,48
B1	1,83	0,00		€ 0,00	€ 35.626,10
B2	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
B3	6,00	0,00	2,00	€ 41.084,96	€ 123.254,88
B4	0,00	0,00	0,83	€ 17.368,97	€ 0,00
B5	0,00	0,00	1,00	€ 21.195,39	€ 0,00
B6	0,00	0,00	3,00	€ 64.715,64	€ 0,00
B7	0,00	0,00	1,00	€ 22.400,53	€ 0,00
totali	7,83	0,00	7,83	€ 166.765,48	€ 158.880,98

C1	13,00	0,00	1,00	€ 21.921,93	€ 284.985,08
C2	0,00	0,00	4,00	€ 89.779,53	€ 0,00
C3	0,00	0,00	3,00	€ 69.211,12	€ 0,00
C4	0,00	0,00	2,00	€ 47.598,44	€ 0,00
C5	0,00	0,00	3,00	€ 74.039,19	€ 0,00
totali	13,00	0,00	13,00	€ 302.550,20	€ 284.985,08
D1	2,00	0,00	1,00	€ 23.852,20	€ 47.704,41
D2	0,00	0,00	1,00	€ 25.021,01	€ 0,00
D3	3,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 82.277,46
D4	0,00	0,00	3,00	€ 85.791,82	€ 0,00
D5	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
D6	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
totali	5,00	0,00	5,00	€ 134.665,04	€ 129.981,86
TOTALE GENER.	27,33	0,00	27,33	€ 632.322,50	€ 601.424,39
	costo da imputare al fondo		€ 30.898,11		

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

Categoria	Importo comparto fondo
D4	564
C5	498
B4P	356
B3P	427
A2 PT	176
C1	498
D4	282
C2	498
B6	427
D4	282
C4	498
B6	427
B7	427
A1 PT T.D	264
B1	427
D4	564
C3	498
C2	498
B5	427
D1	564
B6	427
B3	427
D2	564
C4	498
C3	498

C2	498
C1	498
C5	498
A3	352
C2	498
C3	498
C5	498

	14.356
--	--------

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2018
turno	4.800,00
maneggio valori	320,00
reperibilità	2.301,00
disagio	6.630,00
indennità particolari posizioni (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)	5.068,00
indennità specifiche responsabilità (art 17 comma 2 lett.i CCNL 1.4.1999)	804,00
produttività individuale	15.427,40
Nuovi servizi finanziati con art. 15 c.5 CCNL 1.4.1999 parte variabile	5.680,00
Lettera k) primo comma art. 15 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	9.116,00+4.167,00= 13.283,00
Lettera K) primo comma art.15 RIF – ISTAT	500,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	54.813,40

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	48.135,79	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	54.813,40	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	102.949,19	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.525,00 gli importi di cui alle lettere b e c ad un totale di € 14.356,00 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 48.135,79 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 78.521,77

- b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

COSTITUZIONE DEL FONDO	Tabella 1		
	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl EELL 02-05 e art 32)	63.467,39	63.467,39	
Incrementi ART 32 ccnl 22.01.04 (1,2,7 parte fissa)	8.051,00	8.051,00	
Incrementi Ccnl 04-05 EELL (art. 4 cc. 1 parte fissa)	3.745,00	3.745,00	
Incrementi Ccnl 06-07 EELL (art. 8 cc. 2 parte fissa)	4.708,00	4.708,00	
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 Ccnl EEL 00-01)	4.796,61	4.796,61	
Dichiarazione congiunta n° 14 del Ccnl 02-05, n. 1 del Ccnl 08-09 (incremento progressioni economiche orizzontali)	3.678,00	3.678,00	
Totale risorse fisse con carattere di certezza	1.197,32		

e stabilità NON soggette a limite			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	89.643,32	88.446,00	
Attiv. nuovi servizi o riorgan (art. 15 c. 5 - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	5.680,00	4.450,00	
Lettera k) primo comma art. 15 ISTAT(art. 15 c. 1 lett. k - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	500,00		
Lettera k) primo comma art. 15 FUNZIONI TECNICHE (art. 15 c. 1 lett. k - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	9.116,00+4.167,00= 13.283,00	5.846,00	
Economie Fondo anno precedente	3.009,90	2.982,41	
Risp. straordinario anno precedente (art. 15 c. 1 lett m) Ccnl EELL 98-01)	1.969,37	3.587,58	
Totale risorse variabili	24.442,27	16.865,99	
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	4.129,64	4.129,64	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	1.605,81	1.605,81	
Decurtazione per rispetto limite 2016	217,61	4.833,61	-
Altre decurtazioni del fondo	5.183,34	5.183,34	-
Totale decurtazioni del fondo	11.136,40	15.752,40	-
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	89.643,32	88.446,00	
Risorse variabili	24.442,27	16.865,99	

Decurtazioni	11.136,40	15.752,40	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	102.949,19	89.559,59	

	Tabella 2	
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)
progressioni economiche STORICHE	30.898,11	29.860,62
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	14.356,00	13.929,00
Indennità educatori asilo nido	2.881,68	2.881,68
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	48.135,79	46.671,30
indennità di turno	4.800,00	4.800,00
maneggio valori	320,00	320,00
reperibilità	2.301,00	2.000,00
disagio	6.630,00	6.493,00
indennità particolari posizioni art 17 comma 2 lett. F	5.068,00	4.007,00
specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett. i	804,00	603,00
produttività individuale	15.267,57	14.369,29
Nuovi servizi finanziati con art. 15 c.5 parte variabile	5.680,00	4.450,00
Lettera k) primo comma art. 15 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	9.116,00+4.167,00= 13.283,00	5.846,00
Lettera K) primo comma art.15 RIF – ISTAT	500,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	54.813,40	42.888,29

Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	48.135,79	46.671,30
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	54.813,40	42.888,29
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	102.949,19	89.559,59

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2018;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2018 come segue:
- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata alle diverse missioni del bilancio 2018 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

La spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad €. 990.216,73

La spesa del personale prevista per l'anno 2018 è pari ad €.970.591,99

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2018, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre che il totale fondo dell'anno 2016 decurtato per rispetto del limite risultava pari a € 82.989,60 mentre il totale fondo dell'anno 2018 da confrontare con il limite 2016 è pari a € 83.207,21 con conseguente applicazione della riduzione di €.217,61 per rispetto del limite 2016.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono le risorse di cui alla lettera k dell'art. 15 comma 1, gli importi di cui alla lettera d dell'art. 15, le economie dell'anno precedente di cui all'art. 15 comma 1 lett. m e le somme di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999).

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che risulta rispettato il limite di spesa del Fondo.

A consuntivo, le risorse 2017 non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 17 c.5 del CCNL 1.4.1999, del fondo dell'anno successivo a titolo di risorsa variabile. Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni tecniche, Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2018, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2018. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2018, approvato con deliberazione consiliare n. 44 del 21.12.2017 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie e ha rispettato i vincoli in materia di finanza pubblica.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione del responsabile del Servizio Finanziario n. 19 del 17.05.2018, successivamente modificata con la determinazione n.23 del 09.08.2018 è impegnato ai seguenti capitoli del bilancio 2018

560-1460-1720-2060-2400-2720-3220-4400-7120-12480

Gli oneri riflessi e l'IRAP relativi al fondo 2018 sono impegnati ai seguenti capitoli:

565-1400-1465-1660-1725-2000-2065-2340-2405-2660-2725-3020-4405-4940-7125-7260-12485-12880-13345

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 12.421,00

Le spese connesse alla retribuzione accessoria per il personale con tipologia di lavoro flessibile sono finanziate dalla contrattazione integrativa e trovano capienza nel medesimo fondo unico;

Media di risorse pro-capite. Nell'ente sono presenti n. 30 dipendenti. Una media pro-capite di risorse è pari ad € 3.252,83

Si dà atto della copertura di tutti i costi diretti e di non individuare la presenza di costi indiretti riferibili ad altre categorie di personale che, seppur non ricomprese tra i diretti destinatari dei fondi, possono risultare beneficiarie in tutto o in parte del contratto integrativo

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Guido Ingrassia