



Comune di Cerano

Provincia di Novara

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	21/11/2019 (RIPORTARE LA DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE)
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>dr. Ingrassia Guido – Segretari comunale – Presidente</p> <p>dr. Gianmario Campeggi – Resp.le Sevizi AA.GG. - Componente</p> <p>dr.ssa Maria Chiara Galante – Resp.le Servizio Finanziario - 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 Manuela Catalano</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL signor Orlandi Francesco</p> <p>SIND. CISL FP assente</p> <p>SIND. UIL FPL assente</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI assente</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
Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Allegazione della 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 27/11/2019 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 2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta comunale n.111 del 05.09.2019</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>
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 2019 la determina di costituzione del Fondo n.34 del 05.09.2019, ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 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 € 48.740,37, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2019 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

1. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 4.800,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

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 giornaliera.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

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

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

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

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

2. **Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate) 5.530,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art 12 - Indennità condizioni di lavoro

1. E' corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate nel caso di:
 - 1) attività di contemporaneo back-office e front-office con esposizione al rapporto con il pubblico. Tale attività non deve essere occasionale bensì rappresentare una prestazione continuativa e connessa alla natura del profilo professionale;
 - 2) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, condizioni ambientali e climatiche di particolare difficoltà;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione ed è modificabile annualmente.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL
6. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suddette condizioni di lavoro.
7. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2019.

3. **Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 1.270,00**

E' prevista la corresponsione di €1.270,00 per reperibilità neve servizio di polizia locale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

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 € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. 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. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. 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, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art 14 - Indennità di reperibilità

1. Può essere 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 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. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
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. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. 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, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

4. **Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 4.007,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. 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 ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

1. E' corrisposta una "indennità per specifiche responsabilità" destinata a remunerare lo svolgimento di attività di coordinamento di squadre, gruppi di lavoro, coordinamento interno di uffici, monitoraggi, controlli, verifiche o segnalazione attinenti ai livelli dei servizi o dei processi e che comportano una relativa autonomia decisionale nonché la resa dei risultati al Responsabile del Servizio.
2. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione ed è modificabile annualmente.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

5. Il riconoscimento della presente indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra.
6. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2019.

5. Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 1.061,00;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies

Art. 56 sexies CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies; d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 25 Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

6. Specifiche responsabilità (art.70- quinquies, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 804,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) 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; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

7. Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 1.420,00;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 24 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dal 01/01/2019.

8. **Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 19.854,61**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di dettopremio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

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.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere

i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 9 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma.
4. Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato (minimo 4 mesi all'interno dello stesso anno solare) personale in maternità (esclusi i congedi parentali) e personale part-time (in proporzione alle ore svolte).

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 69, in via sperimentale, si concorda.
 - a) ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 90 punti su 100
 - b) ai fini di cui al comma 2 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
 - c) ai fini di cui al comma 3 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 75%.

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.....

9. **Premi collegati alla performance organizzativa - Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi ai sensi dell'art. 67 c.5 lett. b parte variabile (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 21.5.2018) € 3.480,00**

Viene ripreso il testo della deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 08.08.2019 "Atto di indirizzo alla delegazione trattante per la contrattazione relativa al fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi 2019"- Stralcio

.....DI ADOTTARE le seguenti linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in sede di trattative, per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019:

a) obiettivi strategici:

- Potenziamento dei servizi di pubblica sicurezza finalizzati alla sorveglianza del territorio in ore serali e/o notturne nonché per gli eventi di maggiore impatto pubblico e civile (Festa Patronale e Palio dei Cantoni) o in occasione di manifestazione organizzate da associazioni locali, secondo le linee del progetto presentato dall'Ufficio di Polizia Municipale allegato alla presente deliberazione;
- Offerta di un servizio di assistenza fiscale per il calcolo IMU per l'anno 2019 aperta alla cittadinanza secondo le linee del progetto presentato dal Servizio Finanziario allegato alla presente deliberazione.

b) priorità nell'utilizzo delle risorse

- Mantenimento delle risorse decentrate stabili.
- Rendere disponibili le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate al personale beneficiario delle stesse negli anni precedenti necessarie a corrispondere i trattamenti economici di cui all'art. 68 del CCNL.

c) vincoli

- Incrementare, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL Funzioni Locali di € 3480,00 il Fondo delle risorse variabili 2019 per gli obiettivi strategici.

Servizio	Oggetto del progetto	Importo massimo lordo
Finanziario	Tributi comunali 2019	1.520,00
Polizia Locale	Cerano sicura 2019	1.960,00
Totale		3.480,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. a CCNL 21.5.2018

A) premi correlati alla performance organizzativa;

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.

10. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 7.684,80

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. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

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 aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, 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. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è 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 nonché 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 modalità 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 è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività 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.

11. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 2.500,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

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	31.197,69
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	14.661,00
Indennità educatori asilo nido	2.881,68
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	48.740,37
Indennità di turno	4.800,00
Indennità condizioni di lavoro	5.530,00
Reperibilità	1.270,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	4.007,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	804,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.061,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.420,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	19.854,61
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018 parte variabile	1
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	42.226,61
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.684,80
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	2.500,00
TOT UTILIZZO LETTERA k)	10.184,80
TOTALE UTILIZZO FONDO	101.151,78

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 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.

Con i CCDI degli anni 2014 e successivi è stato approvato l'utilizzo annuale del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1) Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018)

€ 31.197,69

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

- a) Punteggio massimo di dieci
- b) Suddivisione dei parametri di valutazione nell'ambito delle categorie

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premieria* (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' stata adottata una 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 le 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 2019 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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 2019. 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. 111 del 05.09.2019 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance per l’anno 2019.

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.

Ai sensi dell’art. 67, comma 5 lett. B del CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l’iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, per un importo pari a € 3.480,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2019 unitamente al Piano della Performance

In particolare, la Giunta comunale con delibera n. 108 del 08.08.2019 con oggetto “Atto di indirizzo alla delegazione trattante per la contrattazione relativa al fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi 2019” ha stabilito di incrementare le risorse come segue:

Servizio	Oggetto del progetto	Importo massimo lordo
Finanziario	Tributi comunali 2019	1.520,00
Polizia Locale	Cerano sicura 2019	1.960,00
Totale		3.480,00

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 2019 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 108 del 08.08.2019 di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2019
- Determina n. 34 del 05.09.2019 del di costituzione del Fondo 2019;

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. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2019 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. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018	89.791,13
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.361,13
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.496,00
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	3.857,13
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	93.648,26

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	3.480,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	211,14
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	3.691,14
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	2.500,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	7.684,80
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	3.171,24
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.375,13
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	14.731,17
TOTALE RISORSE VARIABILI	18.422,31

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione P.O, ATA ecc	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	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	10.918,79

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	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	0,00
TOTALE DECURTAZIONI	10.918,79

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 2019.

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 2019 al netto delle decurtazioni è pari ad € 82.563,48.

Pertanto si attesta che il fondo 2019 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	93.648,26
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	10.918,79
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	82.729,47
TOTALE Risorse variabili (C)	18.422,31
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	18.422,31
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	101.151,78

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 € 1.557,00 gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 14.661,00 .

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 2019 con la determina di costituzione del Fondo n.34 del 05.09.2019 sono stati resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 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	2019
	Progressioni economiche STORICHE
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	14.661,00
Indennità educatori asilo nido	2.881,68
Totale utilizzo risorse stabili	48.740,37
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	48.740,37

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

CAT.	N° DIP.	anno 2019		nuovo costo personale post progressioni	costo personale
		passano al liv. super.	situaz. finale		
A1	1,50	0,00		€ 0,00	€ 0,00
A2	0,00	0,00	0,50	€ 9.365,58	€ 0,00
A3	0,00	0,00	1,00	€ 19.127,94	€ 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	€ 28.493,52	€ 27.724,08
B1	2,83	0,00	1,00	€19.536,91	€ 0,00
B2	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
B3	6,00	0,00	2,00	€ 41.304,90	€ 0,00
B4	0,00	0,00	0,83	€ 17.462,03	€ 0,00
B5	0,00	0,00	1,00	€ 21.309,07	€ 0,00

B6	0,00	0,00	3,00	€ 65.062,07	€ 0,00
B7	0,00	0,00	1,00	€ 22.520,59	€ 0,00
totali	8,83	0,00	8,83	€ 187.195,58	€ 179.268,62
C1	13,00	0,00	1,00	€ 22.039,41	€ 0,00
C2	0,00	0,00	4,00	€ 90.260,13	€ 0,00
C3	0,00	0,00	3,00	€ 69.581,92	€ 0,00
C4	0,00	0,00	2,00	€ 47.853,24	€ 0,00
C5	0,00	0,00	3,00	€ 74.435,40	€ 0,00
totali	13,00	0,00	13,00	€ 304.170,09	€ 286.512,32
D1	2,00	0,00	1,00	€ 23.980,09	€ 0,00
D2	0,00	0,00	1,00	€ 25.155,05	€ 0,00
D3	3,00	0,00	0,00	€ 0,00	€ 0,00
D4	0,00	0,00	3,00	€ 86.251,36	€ 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	€ 135.386,51	€ 130.678,73
TOTALE GENER.	27,33	0,00	27,33	€ 655.245,70	€ 624.183,75
	costo da imputare al fondo		€ 31.061,95		
	B3-C1 vigili		€ 135,75		
	Totale costo da imputare al fondo		€ 31.197,70		

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

Categoria	Importo comparto fondo
D4	564
C5	498
B4P	356
B4P differenza part time	71
B3P	427
A2 PT	176
C1	498
D4	282
C2	498
B6	427
D4	282
C4	498
B6	427
B7	427
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
C1 8 mesi	332
A3	352
C2	498
C3	498
C3 4 mesi	166
C5	498
C5	498
	14.661

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2019
	Turno
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	5.530,00
Reperibilità	1.270,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	4.007,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	804,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	19.854,61
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	3.480,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.420,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.061,00

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.684,80
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	2.500,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	52.411,41

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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)	48.740,37	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	52.411,41	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	101.151,78	
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 €. 1.557,00 gli importi di cui alle lettere b e c ad un totale di € 14.661,00 .

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 € 48.740,37 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 82.729,47.

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. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

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:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2019 (A)	Fondo 2018 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	88.446,00+1.345,13= 89.791,13	88.446,00	
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018			
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.361,13	1.197,32	

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.496,00	0,00		
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	93.648,26	89.643,32		
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	3.480,00	5.680,00		
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	211,14	0,00		
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT(art. 15 c. 1 lett. k - parte variabile Ccnl EELL 98- 01)	2.500,00	500,00		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	7.684,80	13.283,00		
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	3.171,24	3.009,90		
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.375,13	1.969,37		
Totale risorse variabili	18.422,31	24.442,27		
Decurtazioni del Fondo				
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	0,00	217,61	-	-
Altre decurtazioni del fondo	5.183,34	5.183,34	-	-

Totale decurtazioni del fondo	10.918,79	11.136,40	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	93.648,26	89.643,32		
Risorse variabili	18.422,31	24.442,27		
Decurtazioni	10.918,79	11.136,40		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	101.151,78	102.949,19		

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2019 (A)	Fondo 2018 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	31.197,69	30.898,11	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	14.661,00	14.356,00	
Indennità educatori asilo nido	2.881,68	2.881,68	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	48.740,37	48.135,79	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di turno	4.800,00	4.800,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	5.530,00	6.950,00-1.420,00= 5.530,00	
Reperibilità	1.270,00	2.301,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	4.007,00	5.068,00-1.061,00= 4.007,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	804,00	804,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	19.854,61	15.267,57	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi	3.480,00	5.680,00	

finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018			
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.420,00	1.420,00	
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.061,00	1.061,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	7.684,80	13.283,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	2.500,00	500,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	52.411,41	54.813,40	
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	48.740,37	48.135,79	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	52.411,41	54.813,40	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	101.151,78	102.949,19	

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 programmatica 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 2019;

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 2019 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 2019 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 2019 è pari ad €.986.527,27

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 2019, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, 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 risultava pari a € 83.207,21 con conseguente applicazione della riduzione di €.217,61 per rispetto del limite 2016, mentre il totale del fondo per l'anno 2019 è pari ad € 82.563,48.

Pertanto si attesta che il fondo 2019 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono gli importi non soggetti a limite (ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo le risorse non risultano utilizzate integralmente, realizzando delle economie da destinare ad incremento, ai sensi dell'art. 68 c.1 del CCNL 21.5.2018, 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 2019, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2019. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2019, approvato con deliberazione consiliare n. 33 del 19.12.2018 esecutiva ai sensi di legge.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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 n. 34 del 05.09.2019 è impegnato ai seguenti capitoli del bilancio 2019

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

Gli oneri riflessi e l'IRAP relativi al fondo 2019 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. 29 dipendenti. Una media pro-capite di risorse è pari ad € 3.487,99

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

Cerano, 21.11.2019

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Dott. Guido Ingrassia