

Comune di Boccioleto

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		12/05/2020
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): dott. ssa ANTONELLA MOLLIA SEGR. GEN. – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL R.S.U.: / Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Boccioleto</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell'iter adempimenti e degli atti propedeutici alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		E' stato adottato il Programma triennale per prevenzione della Corruzione e l'Amministrazione ha pubblicato gli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
		L'organo di valutazione ha validato il piano degli obiettivi relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. Il piano degli obiettivi relativo all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
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;

Con la determina di costituzione del Fondo n. 11/2020, il Responsabile del servizio segreteria affari generali 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 € 1.282,71 (2018), € 2.738,02 (2019), € 1.473,81 (2020), destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti:

- quanto all'anno 2018 per € 497,52 per indennità di comparto quota fondo; € 485,19 per progressione storica C1/C2; compensi stato civile/anagrafe art. 70-quinques comma 2 lett a); € 300,00 per compensi stato civile/anagrafe art. 70-quinques comma 2 lett a);
- quanto all'anno 2019 per € 456,06 indennità di comparto quota fondo; € 202,16 progressione storica C1/C2; € 338,15 progressione storica C3/C4; € 275,00 per compensi stato civile/anagrafe art. 70-quinques comma 2 lett a); € 425,00 quota trimestrale indennità di specifica responsabilità dell'istruttoria dip. C4; € 1.041,65 quota cinque mesi indennità specifica responsabilità dell'istruttoria dip. C2;

- quanto all'anno 2020 € 676,29 progressione storica C3/C4; € 497,52 indennità di comparto quota fondo; € 300,00 per compensi stato civile/anagrafe art. 70-quinques comma 2 lett a);

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse degli anni 2018-2019-2020 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre*:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno 2019 (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 0,00.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

Gli enti rendono 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.

Art. 16 CCNL 21.5.2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018)
(Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 0,00

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.

3. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99)

2019

5 mesi (01/01/2019-
31/05/2019)

indennità responsabilità 2019 (C2) € 1.041,65

indennità responsabilità 2019 (C4) € 425,00

2020

indennità responsabilità 2020 (C4) € 1.700,00

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.*

4. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 300,00 (2018); € 275,00 (2019); € 300,00 (2020).

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.

5. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 0,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

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, nonché 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.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

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.

6. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 2.376 (2018) € 1.087,62 (2019) € 1.251,83 (2020).

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 detto premio 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.

Sugeriamo, 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.

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

UTILIZZO FONDO			
	2018	2019	2020
Totale utilizzo fondo progressioni	485,19	540,31	676,29
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	497,52	456,06	497,52
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	982,71	996,37	1.173,81
Indennità condizioni di lavoro	0,00	0,00	0,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	0,00	1.466,65	1.700,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17	300,00	275,00	300,00

comma 2 CCNL 1.4.1999)			
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00	0,00	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.376,76	1.087,62	651,83
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'			
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00	0,00	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	3.659,47	3.825,64	3.825,64

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;

Non Risultano attualmente in vigore CCDI.

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 2019 la Giunta Comunale con Delibera n. 23 del 15/09/2016 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009.

L'organo di valutazione ha Verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Con il CCDI dell'anno 2019 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

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);

Il verbale di accordo a seguito della procedura di contrattazione 2018/2019/2020, sottoscritto tra le Parti in data 12.05.2020, a ricorrere delle condizioni seguenti: 2 anni di permanenza nella progressione orizzontale, presso l'Ente di appartenenza, viene concessa un'ulteriore progressione.

In particolare, sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

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. La Giunta Comunale ha approvato il Piano degli Obiettivi.

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.

Con Determina n. 11 del 24.01.2020 con oggetto "COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER GLI ANNI 2018/2019/2020", vista la determina 116 del 21/12/2017 con la quale veniva costituito il fondo per le risorse decentrate per gli anni dal 2013 al 2017 come da risultanze della Società Dasein s.r.l., Ditta incaricata per la verifica del fondo, il fondo relativo agli anni 2018/2019 e 2020 è stato determinato, come gli anni precedenti, in € 5448,58 per ogni anno.

Dato atto che parte delle risorse dei citati fondi sono già state utilizzate è stato previsto il loro conguaglio come risulta dalle ivi allegare tabelle in format excel predisposte dagli uffici;

L'importo previsto residuo per l'anno 2020 è pari a € 1.251,83, che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

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.

Si è verificato che a causa di un erroneo inserimento del dato di 300,00 per compenso per stato civile/anagrafe art.70-quinques comma 2 lett. A), anziché € - 300,00 in quanto è un valore da dedurre, l'importo corretto è di € 651,83.

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 il triennio 2018/2019/2020 è stato costituito con Determina n. 11 del 24/01/2020 del Responsabile del servizio segreteria affari generali;

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:

Comune di Boccioleto	
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
2018/2019/2020	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004 € 3.512,75	
Incrementi contrattuali consolidati	
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004 € 393,82	
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004 € 317,60	
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006 € 306,09	
Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008 € 165,62	
Totale incrementi contrattuali consolidati (a) € 1.183,13	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 – RIA € 298,74	
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 – incremento stabile dotazione organica. Trasferimento di dipendente a seguito scioglimento Unione Valpitta € 2.116,27	
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b) € 2.415,01	
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni all'unione VALPITTA nel 2003	
€ 1.622,31	
Totale decurtazioni parte stabile (c) € 1.622,31	
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
(a+b+c)	
€ 5.488,58	

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. 4 CCNL 2018	0,00
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	0,00
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate per cessazioni	1.829,34
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.829,34

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 per cessazioni	0,00

Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	0,00
----------------------------	-------------

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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2019.

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 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a 0,00

Si precisa che il totale del fondo utilizzabile (solo voci soggette al blocco) per il triennio 2018/2020 al netto delle decurtazioni è pari ad € 3.825,64.

Pertanto si attesta che il fondo 2018/2019/2020 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'art. 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

	2018	2019	2020
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	5.488,58	5.488,58	5.488,58
Incremento art. 67, comma 2 lett. a	166,40	166,40	166,40
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	1.829,34	1.829,34	1.829,34
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	3.659,47	3.825,64	3.825,64
TOTALE Risorse variabili (C)	0,00	0,00	0,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00	0,00	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	0,00	0,00	0,00
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	3.659,47	3.825,64	3.825,64

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).

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 il triennio 2018/2019/2020 con la determina di costituzione del Fondo n. 11 del 24/01/2020 il Responsabile del servizio segreteria affari generali 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, *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	485,19
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	497,52
Totale utilizzo risorse stabili	982,71
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	982,71

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2019
Progressioni economiche STORICHE	540,31
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	456,06
Totale utilizzo risorse stabili	996,37
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	996,37

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2020
Progressioni economiche STORICHE	676,29
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	497,52
Totale utilizzo risorse stabili	1.173,81
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	1.173,81

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2018
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	0,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	0,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.376,76
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2.676,76

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2019
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	0,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	1.466,65
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	275,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	1.087,62
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2.829,27

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2020
---	-------------

Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	0,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	1.700,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	0,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	1.251,83
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	3.251,83 (*)

(*) Rettifica per errore materiale tabella Excel: si è verificato che a causa di un erroneo inserimento del dato di 300,00 per compenso per stato civile/anagrafe art.70-quinquies comma 2 lett. A) ex art. 17 lett. i del CCNL 01/04/1999, anziché € - 300,00 in quanto è un valore da dedurre, l'importo corretto è di € 651,83.

Nota: Il verbale di accordo a seguito della procedura di contrattazione 2018/2019/2020, sottoscritto tra le Parti in data 12.05.2020, a ricorrere delle condizioni seguenti: 2 anni di permanenza nella progressione orizzontale, presso l'Ente di appartenenza, viene concessa un'ulteriore progressione.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Il verbale di accordo a seguito della procedura di contrattazione 2018/2019/2020, sottoscritto tra le Parti in data 12.05.2020, a ricorrere delle condizioni seguenti: 2 anni di permanenza nella progressione orizzontale, presso l'Ente di appartenenza, viene concessa un'ulteriore progressione.

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

	2018	2019	2020
TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	982,71	996,37	1.173,81
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	300,00	1.741,65	2.000,00

TOTALE UTILIZZO (A+B)		2.738,02	
	1.282,71		
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]			1.251,83
	2.376,76	1.087,62	-600,00 (*) = 651,83

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).

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) sono completamente finanziate dalle risorse stabili.

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.

Sinteticamente viene riportata la modalità di attribuzione degli incentivi di produttività:

Valutazione superiore a 95% - erogazione premio 100%

Valutazione compresa tra 70% e 94,99% - erogazione premio xx%

Valutazione inferiore a 70% - nessuna erogazione di premio

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

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità (descrivere sinteticamente la modalità e cosa valuta)

Modulo III - 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 all'intervento 120/6/1 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;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2019 non è superiore a quella del 2008.

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 il triennio 2018/2020, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 5.488,58 mentre per il triennio 2018/2020 è pari ad € 5.488,58.

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 2018/2019/2020 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. 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'art. 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.

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione: Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

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

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. 11 del 24/01/2020 è impegnato, parte alla voce 120/3/1 - 01.02.1 e parte accantonata nei fondi costituenti avanzo di amministrazione vincolato, del Bilancio;

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 nell'importo di € 0,00.

Il relatore – responsabile del servizio finanziario - Dott. Michele Orso