

COMUNE DI VETTO
Provincia di Reggio Emilia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019 e normativo 2019/2021**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa _____ Contratto decentrato integrativo
Periodo temporale di vigenza		Economico Anno 2019 e normativo 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente Matteo Marziliano – Segretario generale</p> <p>Componenti : Fabio Ruffini</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP-CGIL, CISL-FP</p> <p>Firmatarie della preintesa: Silvia Dallaporta FP-CGIL, FABIO BERTOIA CISL-FP</p> <p>R.S.U. del Comune di Vetto: Adele Zannini</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2019
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? N.B. DA COMPILARE DOPO L'ESPRESSIONE DA PARTE DEL REVISORE DEI CONTI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. N.B. DA COMPILARE DOPO L'ESPRESSIONE DA PARTE DEL REVISORE DEI CONTI
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano delle Performance è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 02.04.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Nucleo di Valutazione ha validato la relazione sulla performance 2018 nella seduta del 5.05.2019.

I.2 – 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

L’ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2019/2021 prevede la definizione dei criteri di tutti gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 21.05.2018.

Articolo 1:

L’articolo è introduttivo circa l’oggetto del contratto. Stabilisce inoltre che il contratto 2019/2021, sostituisce il precedente normativo sottoscritto l’8.11.2013.

Articolo 2:

L’articolo identifica la composizione della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale.

Articolo 3:

L’articolo riprende le materie oggetto di contrattazione, partecipazione, informazione e confronto.

Articolo 4:

L’articolo disciplina le procedure per la sottoscrizione del contratto che deve essere firmato dalle OOSS firmatarie del CCNL 21.05.2018 e dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 5:

L’articolo stabilisce la vigenza triennale del contratto integrativo di parte normativa e prevede il rinnovo tacito dello stesso qualora non ci sia disdetta da una delle parti e salvo intervengano modifiche normative.

Articolo 6:

L’articolo disciplina le modalità di interpretazione autentica del contratto e la validità degli eventuali accordi di interpretazione.

Articolo 7:

L’articolo regola il diritto di sciopero e prevede i servizi pubblici essenziali che devono essere assicurati in caso di sciopero.

Articolo 8:

L’articolo definisce i diritti e le libertà sindacali all’interno dell’Ente.

Articolo 9:

L'articolo si occupa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con l'impegno dell'Amministrazione di adottare le misure necessarie per la tutela fisica, mentale e sociale dei dipendenti.

Articolo 10:

L'articolo prevede l'impegno dell'Ente a promuovere la formazione professionale, quella di riqualificazione professionale e quella specialistica.

Articolo 11:

L'articolo detta i criteri generali in materia di politiche degli orari di lavoro, prevedendo la possibilità di orari flessibili o multiperiodali per assicurare anche, compatibilmente con le esigenze dei servizi, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Articolo 12:

L'articolo prevede che, in caso di uso del mezzo proprio per le missioni per conto dell'Ente, sia prevista una polizza kasko.

Articolo 13:

L'articolo prevede l'istituzione del servizio sostitutivo di mensa per i dipendenti mediante convenzioni con esercizi pubblici, con le modalità stabilite in apposita circolare.

Articolo 14:

L'articolo prevede la possibilità della riduzione d'orario fino a raggiungere le 35 ore settimanali per orari organizzati in turni o plurisettemanali.

Articolo 15:

L'articolo detta i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 16:

L'articolo riprende la normativa di istituzione del Fondo di previdenza complementare PERSEO/SIRIO e la possibilità di adesione da parte dei dipendenti.

Articolo 17:

L'articolo detta disposizioni specifiche per il Servizio Unico di Polizia locale in particolare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni del codice della strada. E' previsto anche l'accantonamento della somma di Euro 600,00 per ogni operatore per la previdenza complementare.

Articolo 18:

Con l'articolo vengono individuati i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità prevista per i dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa. E' stabilito inoltre il sistema di valutazione con attribuzione dei punteggi per l'erogazione dell'indennità per fasce.

Articolo 18 bis:

L'articolo prevede l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità per gli incaricati di stato civile, anagrafe ed elettorale, per gli archivisti informatici, agli addetti della protezione civile e ai messi notificatori, nell'importo massimo di 350 euro.

Articolo 19:

L'articolo prevede l'attribuzione di una indennità di funzione per il personale di Polizia locale che compensi esercizio di compiti particolari connessi al ruolo.

Articolo 20:

L'articolo prevede l'attribuzione di una indennità di servizio esterno per il personale di Polizia locale di Euro 1,16 al giorno per compensare la prestazione lavorativa in servizi esterni.

Articolo 21:

L'articolo prevede la possibilità di stanziare somme previste da disposizioni di legge, con erogazione stabilita in apposito regolamento approvato dall'ente. Contestualmente al ccdi 2019/2021 viene approvato anche il Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016.

Articolo 22:

L'articolo prevede il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per l'orario di lavoro festivo, festivo o notturno e festivo/notturno, con le modalità e gli importi, già previsti nel ccnl.

Articolo 23:

Vengono ribadite le condizioni contrattuali per l'erogazione dell'indennità di reperibilità, che, al momento della sottoscrizione della pre-intesa, è prevista per il solo servizio di sgombero neve e calamità naturali nel periodo invernale.

Articolo 24:

L'articolo prevede una perequazione della retribuzione di risultato nel caso in cui i titolari di posizione organizzativa ricevano incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 25:

L'articolo prevede i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa in base al sistema di valutazione.

Articolo 26:

L'articolo prevede l'erogazione dell'indennità per condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischio, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori, con indennità rispettivamente di Euro 1,30/giorno, euro 1,16/giorno e euro 1,00 o 1,16 a giorno.

Con questo articolo vengono identificate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, per le quali, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata ai sensi dell'art. 37 del ccnl 14.09.2000. Sono stati identificati profili professionali che di norma sono destinatari dell'indennità, ma l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

Articolo 27:

L'articolo ribadisce che la quantificazione annuale delle risorse stabili e variabili è di competenza dell'amministrazione e che il fine di detta quantificazione è il riconoscimento del merito e dello sviluppo delle risorse umane.

Articolo 28:

L'articolo prevede la possibilità di presentare specifici progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, che compensino i dipendenti che partecipano alla realizzazione di detti progetti.

Articolo 29:

L'articolo prevede il riconoscimento della produttività individuale e collettiva, in seguito alla valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione vigente e che viene approvato contestualmente al ccdi normativo 2019/2021. Il premio è riparametrato anche in base alla categoria di appartenenza del personale interessato.

Articolo 30:

L'articolo prevede la possibilità di approvare piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 98/2011, con destinazione di somme risparmiate agli incentivi al personale.

Articolo 31:

L'articolo prevede l'istituto delle progressioni orizzontali all'interno delle categorie, attribuite secondo il regolamento (allegato A) che si approva contestualmente al ccdi 2019/2021.

Articolo 32:

L'articolo si occupa del fondo per il lavoro straordinario, con la dichiarazione che l'obiettivo delle parti è il mantenimento di un limite alle ore di straordinario e ribadendo che lo stesso deve essere effettuato solo per esigenze indifferibili, urgenti e per eventi eccezionali.

Articolo 33:

L'articolo determina la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di lavoro superiore a sei mesi.

Articolo 34:

L'articolo determina la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo parziale.

Articolo 35:

L'articolo stabilisce che, in caso di adozione di progetti sperimentali di tele-lavoro, venga adottato specifico regolamento.

Articolo 36:

L'articolo prevede che in sede di contrattazione integrativa venga disciplinata la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti.

Articolo 37:

L'articolo stabilisce la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e uscita, con l'ulteriore possibilità di orari flessibili per i dipendenti in particolari condizioni familiari o personali.

Articolo 38:

L'articolo stabilisce la possibilità di introdurre orari multiperiodali fino ad un limite di 26 settimane, per concentrare le prestazioni lavorative, sempre tenendo conto delle esigenze di servizio.

Articolo 39:

L'articolo detta la disposizione finale, prevedendo la possibilità di pagamento mensile delle indennità secondo i criteri stabiliti nel ccdi 2019/2021.

Viene poi approvato il ccdi 2019 di parte economica.

All'art. 1 è prevista la durata annuale del ccdi che ha per oggetto la quantificazione e i criteri per l'utilizzo delle risorse disponibili tra i diversi incentivi.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, con determinazione del Responsabile del Settore affari generali ed istituzionali pari ad Euro di 30.923,37, comprensive della somma di Euro 141,47, relativa al differenziale dei valori delle progressioni, di Euro 1.164,80 (83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015), ai sensi dell'art. 67 comma 2, lettera a) e della somma di Euro 587,41, relativo allo 0,20% del monte salari 2001, ai sensi dell'art. 67, comma 1; le somme sopra indicate non sono soggette al limite di cui all'art. 23 – comma 2 – del D.Lg. vo n. 75/2017.

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono stati definiti nell'accordo quadro triennale 2019/2021, prima riepilogato

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse decentrate destinate a tale categoria, sono ripartite ciascun Responsabile (PO) sulla base degli obiettivi assegnati con il PEG e con il PdP e PDO. Esse sono quindi finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza e efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali. La liquidazione dei compensi è effettuata previo incontro tra i Responsabili dei settori e il Segretario comunale tenendo conto dei parametri e della metodologia indicata.

A tal proposito l'Ente ha deliberato di destinare una quota del fondo per l'attivazione del miglioramento dei servizi.

Nel fondo del Comune di Vetto non è prevista alcuna integrazione di risorse di parte variabile.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA:

INDENNITA': Specifiche responsabilità - comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018

descrizione: indennità per specifiche responsabilità

Importo massimo previsto nel fondo: € 3.700,00

- *Riferimento alla norma del CCNL: comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.18*
- *criteri di attribuzione: Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) Dal 01 gennaio 2019 l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a euro 2.500,00. Ogni specifica responsabilità è valutata attribuendo un punteggio fino a 100 punti*

Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili in concerto al Segretario Generale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, L'espressione "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano e che non può mai coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro previste dalle mansioni o dal profilo. Le fattispecie alle quali si dovrà fare riferimento per individuare tali posizioni riguardano ruoli che presuppongono il possesso di adeguate abilità professionali e specifiche competenze, valutate attraverso gli elementi indicati nell'art. 18 ccbl di parte normativa

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:*

I coinvolgimento e il maggior grado di responsabilizzazione dei dipendenti a cui è attribuita l'indennità, in relazione a procedimenti complessi, ripetitivi e ricorrenti in stretta connessione agli obiettivi assegnati.

INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

b) INDENNITA':

INDENNITA': di rischio, disagio maneggio valori,

- *descrizione: indennità erogate ai dipendenti che hanno effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.070,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 01/04/1999 e art. 68 commi e 2 e 3*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: artt. 10, 11 e 14 del ccdi 2013/2015, confermato da ccdi 2017/2019 e non in contrasto con il ccnl 21.05.2018*
- *criteri di attribuzione: in base all'effettiva prestazione e presenza, nella misura giornaliera di €. 1,16 per attività esposte a rischio, €. 1,39 per attività esposte a disagio, per maneggio valori agenti contabili €, 1,00 e per l'economista € 1,50*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare attività con prestazioni in condizioni particolari, che garantiscono servizi alla cittadinanza oltre i "classici" orari d'ufficio e per l'indennità di maneggio valori per permettere agli utenti di effettuare piccoli pagamenti senza doversi recare in Tesoreria.*

Indennità o compenso per "fondo produttività collettiva" – all'art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018
descrizione: miglioramento dei servizi

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: all'art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018*

- *referimento all'articolo del CDI aziendale: art.29*
- *criteri di attribuzione: PEG, PDP e PDO*
obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglioramento dei servizi con compensi connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale con metodo selettivo collegato al metodo di valutazione

• **PROGETTI SPECIFICI**

•	
• Progetto Polizia locale – trasferimento all'Unione	• 500,00
• Progetto di miglioramento dei vari servizi comunali	• 5.700,00
• <i>Riferimento alla norma del CCNL: Art. 67, comma 5, lett. b)</i>	
• <i>riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28</i>	

a) Gli effetti abrogativi impliciti

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

b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi, singoli e di struttura organizzativa così come definito dalle deliberazioni di approvazione dei Piani degli Obiettivi e della Performance e del regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi.

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

Per l'anno 2019 non sono previste progressioni economiche orizzontali.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, è stato costituito definitivamente con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 36 del 27/12/2019, per un totale di Euro di 30.923,37, comprensive della somma di Euro 141,47, relativa al differenziale dei valori delle progressioni, di Euro 1.164,80 (83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015), ai sensi dell'art. 67 comma 2, lettera a) e della somma di Euro 587,41, relativo allo 0,20% del monte salari 2001, ai sensi dell'art. 67, comma 1; le somme sopra indicate non sono soggette al limite di cui all'art. 23 – comma 2 – del D.Lg. vo n. 75/2017.

Il fondo è determinato come segue:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	29.617,10
Somme non soggette al limite	1.306,27
Risorse variabili o eventuali	0
TOTALE	30.923,37

La contrattazione decentrata integrativa definitiva sarà conclusa con questo importo di fondo produttività disponibile.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **30.875,81** e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate, secondo la disciplina contrattuale di cui all'art. 31, comma 2 del ccnl 21.01.2004 e successive modificazioni ed integrazioni, definite per l'anno 2017 e certificate dal collegio dei revisori, confluiscono in un unico importo consolidato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67 comma 1 ccnl 2016/2018 di cui euro 587,41 importo del 0,20% monte salari 2001, con contestuale ricalcolo del limite 2016-(MEF PROT. 256170 DEL 13/12/2018)	29.617,10

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
Importo pro capite su base annua 83,20 (art. 67 comma 2 lett. a) ccnl 2016/2018) <u>non rilevanti ai fini del rispetto del limite del fondo 2016.</u>	1.164,80

Differenziale Progressioni Economiche Orizzontali (art. 67 comma 2 lett. b) ccnl 2016/2018) <u>non rilevanti ai fini del rispetto del limite del fondo 2016.</u>	141,47
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC.- (ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018)	1.134,25
Totale somme stabilite da ccnl 21/05/2018	2.440,52
Totale calcolo risorse stabili di cui sopra	Euro 32.057,62

Sezione II - Risorse variabili

Nel fondo per l'anno 2019 non sono presenti risorse senza avere caratteristica di certezza.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Il fondo dell'anno 2019 è stato determinato tenendo conto delle decurtazioni operate negli anni precedenti:

- Riduzione fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. LGS. 75/2017, che stabilisce 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 sua volta il fondo 2016 era stato determinato applicando la:
 - RIDUZIONE DEL FONDO AI SENSI DELLA LEGGE 208 DEL 28.12.2015, c.d. legge di stabilità 2016 che all'art. 1 comma 236 dispone che "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, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";
- A sua volta il fondo 2015 era stato determinato applicando la:
 - Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010
Che riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.
- Il fondo 2019 di parte stabile viene inoltre ridotto della somma di Euro 1.134,25, per riportare l'importo del fondo al limite del 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I)	30.923,37
Risorse variabili (totale della sezione II)	0
Economie da straordinario anno 2018 (non soggette al limite)	0
TOTALE	30.923,37

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.016,40
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	3.692,91
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	0
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	0
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	0
TOTALE	8.709,31

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, commi 2 e 3 del ccnl 21.05.2018

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

Descrizione	Importo
Indennità condizioni lavoro art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018	2.070,00

Indennità di turno (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999), reperibilità e maggiorazioni orario	0
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018	3.700,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. comma 2 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018	0
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 69, comma 2, CCNL 21/05/2018)	8.700,00
Progetti per nuovi, maggiori e mantenimento servizi	0
Progetto Polizia locale da trasferire all'Unione	500,00
TOTALE	14.970,00

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni art. 68, comma 1 ccnl 21.05.2018 per utilizzi vincolati (totale della sezione I)	8.709,31
Totale destinazioni art.68, comma 2 e 3 ccnl 21.05.2018 (totale della sezione II)	14.970,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	7.244,06
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	30.923,37

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 10.779,31 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 30.923,37, non essendoci risorse variabili confluite nel fondo.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con nel cc di parte normativa 2019/2021), nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Nel 2019 non verranno attribuite progressioni orizzontali.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo Anno 2016	Fondo anno 2019	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato 2017 (art.67 comma 1 CCNL 2016/2018)		29.029,69	
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	20.962,84		
Incrementi contrattuali			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	3.524,50		
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	1.615,44		
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	2.037,63		
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC.- (ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018)	2.962,83	1.134,25	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)			
Indennità di comparto finanziata con bilancio	0		
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	0		
importo del 0,20% monte salari 2001, con contestuale ricalcolo del limite 2016-(MEF PROT. 256170 DEL 13/12/2018	0	587,41	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	0		0

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	31.103,24	30.751,35	
RISORSE VARIABILI			
R.I.A. E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PREC. (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)	0,0	0	
INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 67 C.4 CCNL 2016-2018)	0	0	
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	0	0	
Incremento per gli effetti non correlati ad incremento stabile D.O. (art. 15 c. 5 CCNL 01/4/99)	0	0	
Risorse da risparmi trasformazione in part-time fino al 1999 (art. 15 comma 1, lett. e),	0	0	
Proventi da sanzioni codice della strada 7	0	0	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) RECUPERO EVAS.ICI	0	0	
INCREMENTO PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ENTE. - (ART. 67 C.3 lett. l) CCNL 2016-2018)	0	0	
Totale risorse variabili soggette a limite			
TOTALE	0	0	0
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 PARTE STABILE	0,00	1.164,80	
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 1/3/2018 - (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018)PARTE STABILE	0,00	141,47	
Totale risorse variabili non soggette al limite			
TOTALE	0,00	1.306,27	1.306,27
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	-2.073,69	-	0
Decurtazione ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2015 e art. 1 comma 236 L. 204/2015	0		

Altre decurtazioni fondo (personale ATA, APO,)	0		
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	-2.073,55	0	31.788,52
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	31.103,24	30.751,35	-351,89
Risorse variabili	0	0	0
SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE	0	1.306,27	1.306,27
Decurtazione consolidata 2014	-2.073,55	0	2.073,55
Decurtazioni	0	-1.134,25	-1.134,25
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	29.029,69	30.923,37	1.893,68
importo del 0,20% monte salari 2001, con contestuale ricalcolo del limite 2016-(MEF PROT. 256170 DEL 13/12/2018	587,41		-587,41
	29.617,10 Nuovo limite 2016	30.923,37	+1.306,27 Dovuto a somme non soggette al limite

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2016	Fondo anno 2019	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	7.107,75	5.016,40	-2.091,35
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	9.872,85	3.692,91	-6.179,94
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0	0	0
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0	0	0
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	2.350,08	0	-2.350,08
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Altro.....	0	0	0

Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	19.330,68	8.709,31	-10.621,37
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali dell'anno (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Indennità di turno, maggiorazione orario, reperibilità artt. 23 e 24 ccnl 21/5/2018 e art. 24 ccnl 2004	0	0	0
Indennità condizioni lavoro art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018 e indennità di funzione agenti- Indennità di rischio,.	867,72	2.070,00	1.202,28
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018)	876,00	3.700,00	2.824,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D comma 2 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018)	0	0	0
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	7.955,29	8.700,00	744,71
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999): RECUPERO EVASIONE ICI	0	0	0
Somme per progetti - (ART. 67 C.5 lett. b) CCNL 2016-2018	0	0	0
Progetto Polizia locale da trasferire all'Unione	0	500,00	500,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	9699,01	14.970,00	5,270,99
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare	0	7.244,06	7.244,06
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE	0	0	7.244,06
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	19.330,68	8.709,31	-10.621,37
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	9.699,01	14.970,00	5.270,99
Risorse ancora da contrattare	0	7.244,06	7.244,06
TOTALE	29.029,69	30.923,37	1893,68

Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	29.029,69	30.923,37	1.893,68

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

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

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

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

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

- cap. 10140/ 1 1.01.01.01 1 FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO per la parte riguardante la produttività e gli istituti regolati nella pre-intesa sottoscritta, mentre le somme per la progressione orizzontale e per l'indennità di comparto (Euro 8.709,31), sono imputati nei vari capitoli delle retribuzioni del personale;
- cap. 10180/1 1.01.02.01 6 ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE ACCESSORIA E STRAORDINARI relativo agli oneri a carico dell'ente sugli incentivi;
- cap. 10490/ 1 1.02.01.01 6 IRAP SU RETRIBUZIONE ACCESSORIA E STRAORDINARI, per l'imputazione dell'IRAP sugli incentivi;

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2018 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate, (nel limite del fondo determinato per l'anno 2016). Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo", da destinare all'incremento delle risorse variabili del fondo 2019.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella Sezione I.

Vetto, li 24/07/2020

Il Responsabile
Del SETTORE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI
Fabio Ruffini

La Responsabile
Del SETTORE FINANZIARIO
Mara Fabbiani