

COMUNE DI SALE MARASINO
Provincia di BRESCIA

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2020**

(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 dell'ipotesi di intesa		02/11/2020
Periodo temporale di vigenza		01/01/2020 - 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>SEGRETARIO COMUNALE Dott. Luigi Fadda Responsabile dell'Area Amministrativa Generale, Zanotti Loretta Responsabile dell'Area Economica Finanziaria, Ing. Messali Ugo Responsabile dell'Area Tecnica</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL nella persona del sindacalista Sig. Scaroni Mauro</p> <p>RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL nella persona della Dott.ssa Vavassori Silvia</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo risorse decentrate anno 2020 - Disposizioni Generali (Titolo I); • Criteri per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria (Titolo II, Capo I art. da 8); • Criteri per la corresponsione di compensi per la produttività e alle performance organizzative ed individuali (Titolo II, Capo II - artt. da 9 a 12) • Disciplina delle indennità (Titolo II, Capo III, IV E V - artt. da 13 a 23) • Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro (Titolo III)
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore del Conto cui sarà inviata questa relazione.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si precisa che il Piano della performance dell'anno 2020 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 14/02/2020 e che la liquidazione della produttività avverrà in base al sistema di valutazione ed al raggiungimento degli obiettivi per ogni lavoratore come individuati nel Piano degli obiettivi allegato al piano delle performance.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti in capo agli enti locali nell'ambito della sezione Trasparenza, valutazione e merito creata sul sito istituzionale del Comune.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OCV (Organismo Comunale di Valutazione) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Al punto 1 del Piano delle performance anno 2020/2022 e Piano degli obiettivi anno 2020 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 14/02/2020 si menziona il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con Delibera di Giunta comunale n. 28 del 07/03/2018 che prevede che vi sia una Relazione consuntiva sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, predisposta dall' OIV (Organo Indipendente di Valutazione), trasmessa al Sindaco di norma entro il 30 aprile dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento.</p>
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

Con riferimento al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2018/2020 siglata in data 21/12/2018 e valevole per gli anni 2019 e 2020 si riportano gli articoli relativi alle progressioni, alle performance ed alle indennità previste:

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE
CAPO I
Risorse e Premialità**

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

2. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

4.a)-Requisiti di partecipazione

1)-Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	4 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	5 anni	D4	5 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	5 anni	D5	5 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	6 anni
		B7	4 anni			D7	6 anni
		B8	5 anni				

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

a) -ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) -il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2)- Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 80/100 dei punteggi di valutazione.

3)-Nel caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, il lavoratore interessato viene penalizzato nel senso che deve permanere nella posizione economica di appartenenza per un anno in più rispetto agli altri.

4.b)-Procedure selettive e criteri di valutazione

1)-Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

2)-La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance individuale come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Nel caso di pari punteggio si procede con estrazione a sorte.

3)-Nel limite delle risorse destinate alla progressione orizzontale in sede di contrattazione decentrata integrativa, possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità comunque non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premi e performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Individuata l'entità delle risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance

a) -una quota percentuale (75%) stabilita dalla Giunta comunale nell'atto di indirizzo viene destinata alla corresponsione del premio correlato alla performance individuale;

b) -una somma pari al 10% della somma di cui al precedente punto a) viene destinata all'erogazione della maggiorazione del premio individuale.

c) -sottratta la somma di cui ai precedenti punti a) e b), la somma che residua viene utilizzata per il 60% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzativa dell'Area di attività ed il 40% per l'erogazione del premio relativo alla performance organizzative dell'Ente.

4. Il foglio di calcolo allegato, tenuto conto del sistema di valutazione dell'Ente, viene utilizzato per la quantificazione e la distribuzione dei premi collegati alle performance.

Art. 10

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole Aree di attività, nell'anno di riferimento.

2. Considerato che il sistema di valutazione dell'Ente prevede che la valutazione individuale tenga conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati, il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi a ciascuna Area di attività viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Area e il grado di raggiungimento degli obiettivi relativi all'Ente viene misurato dalla media dei punteggi attribuiti al personale dell'Ente.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati con riferimento agli obiettivi dell'Ente e dell'Area di attività di appartenenza.

4. L'eventuale somma destinata alla performance dell'Ente che dovesse residuare sarà considerata economia.

Art. 11

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 12, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 12

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 11, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Stabilita l'entità della somma disponibile allo scopo ed individuato il numero dei premi con arrotondamento all'unità inferiore, gli stessi vengono attribuiti ai dipendenti che hanno avuto i punteggi più alti nella scheda di valutazione.

In caso di parità di punteggi e di carenza di premi disponibili si procede a sorteggio.

3. Eventuali risparmi vengono considerati economie e confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 13

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei soggetti individuati dall'Ente.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli articoli precedenti verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)²

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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del

- singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la indennità per attività disagiata è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità per attività disagiata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Si stabilisce che la indennità per attività esposta al rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori impicanti maneggio valori come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12.L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue

Condizione di lavoro	Importo al giorno
A personale esposto a rischio	€ 2,00
B personale esposto a disagio	€ 1,00
C personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati superiori ad € 2.000,00 e fino ad € 4.999,00 € 1,00
	C2) media mensile di valori di cassa maneggiati superiori ad € 5.000,00 € 2,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 3,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 4,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 5,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità

1.L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 13, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dall'Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa;

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) l'importo delle singole indennità può variare da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 3.000,00 e viene determinato per ciascuna posizione di lavoro individuata, secondo i seguenti criteri.

A) Responsabilità istruttoria. Stante la dimensione dell'Ente e la sostanziale equiparazione delle responsabilità (in termini di quadro normativo di riferimento e di competenze tecniche e giuridiche richieste) l'indennità può essere erogata nella misura di € 350,00 per tutte le posizioni di lavoro che saranno individuate.

B) Coordinamento di personale:

L'indennità può essere quantificata tenuto conto del numero di personale coordinato. Ove si coordinino almeno 3 dipendenti (ipotesi oggi non prevista nell'Ente), l'indennità è riconosciuta nella misura di € 500,00 ove si coordinino da 4 a 8 dipendenti (ipotesi oggi non prevista nell'Ente) l'indennità è riconosciuta nella misura di € 650,00, ove si coordinino più di 8 dipendenti (ipotesi oggi non prevista nell'Ente) l'indennità è riconosciuta nella misura di € 800,00.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più alto.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Art. 16

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 24, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai soggetti individuati titolari di PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

3. Non sono presenti nell'Ente fattispecie di cui alla lettera b), c) ed d) del comma 1

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 150,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

CAPO IV
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018⁵

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b) compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 18

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Responsabile di Area competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di Area competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di Area. La quota relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

9. I Regolamenti comunali in materia devono essere coerenti con quanto sopra stabilito.

Art. 19

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018

CAPO V

Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 20

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 21

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4

lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22

Indennità di servizio esterno

1.L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018⁷ compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista l'erogazione di un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00	

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e ciò risulti da formale disposizione preventiva.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio di PL in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello del trimestre di riferimento.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

9. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art. 23 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 23

Indennità di funzione

1.Stante la dimensione dell'ufficio di P.L. e dell'Ente, si ritiene che l'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018⁸ vada corrisposta al dipendente individuato quale Responsabile del Servizio di Polizia locale nella misura di € 700,00.

2.A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

3.L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;

- 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 del CCNL;
- 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 del CCNL;
4. Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

=====

Sempre con riferimento al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2018/2020 siglata in data 21/12/2018 e valevole per gli anni 2019 e 2020 si riporta di seguito la Dichiarazione Congiunta del 20/07/2020 che modifica l'art. 12 relativi alle performance nel seguente modo:

Con riferimento alla disciplina dell'art. 12 le parti concordano nel ritenere che:

- ❖ *la percentuale del 30% del valore medio pro-capite da corrispondersi a titolo di maggiorazione, sia da ritenersi riferita alla sola performance individuale*
- ❖ *la percentuale di dipendenti a cui debba corrispondersi la suddetta maggiorazione del premio sia pari al 10% per ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità inferiore, garantendo tale istituto ad almeno un dipendente per categoria*
- ❖ *La somma massima disponibile per la suddetta finalità sia pari a €. 200,00 annui*
- ❖ *In caso di parità di punteggi relativi alla valutazione, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:*
 - *Non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente*
 - *Superiore valutazione media del triennio*
 - *Maggiore anzianità di servizio nell'ente*

=====

b) 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 2020 (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':

- *descrizione: INDENNITA' DI COMPARTO*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 5.454,28*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 33 del 22/01/2004*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: previsto per legge e conteggiato nella costituzione del fondo annuale 2020*
- *criteri di attribuzione: come stabilito per legge*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: attribuito per legge;*

- *descrizione: PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 16.530,03*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. b) del 01/04/1999*

- riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 6
- criteri di attribuzione: tramite punteggio su scheda di valutazione individuale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento delle competenze del personale;

Indennità per "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

- descrizione: indennità per compensare specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D non titolari di posizioni organizzative
- Importo massimo previsto nel fondo € 2.937,76
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. f) del 01/04/1999 e art. 70-quinquies c.1 CCNL 2016/2018 del 21/05/2018.
- riferimento all'articolo del CDI aziendale del 21/12/2018: art. 15
- criteri di attribuzione: sono proporzionate in caso di rapporto part-time nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento della responsabilità assegnata;

Indennità per "ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

- descrizione: indennità per compensare ulteriori specifiche responsabilità del personale di categoria C ufficiali di stato civile
- Importo massimo previsto nel fondo € 641,66
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. i) del 01/04/1999 integrato art. 36 del CCNL 22/01/2004 e art. 70-quinquies c.2 CCNL 2016/2018 del 21/05/2018.
- riferimento all'articolo del CDI aziendale del 21/12/2018: art. 16
- criteri di attribuzione: sono proporzionate in caso di rapporto part-time nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento della responsabilità assegnata;

Indennità per "INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE"

- descrizione: indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate
- Importo massimo previsto nel fondo € 15,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lettera d, lettera e) del 01/04/1999 e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CDI aziendale del 21/12/2018: art. 14
- criteri di attribuzione: art. 14 comma 5 del CDI aziendale del 21/12/2018
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quella di compensare le situazioni citate nel su indicato art. 14 comma 1

- PRODUTTIVITÀ/PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi di produttività individuale i cui criteri di riparto sono regolati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 28/10/2020 avente per oggetto "Avvio della procedura, linee di indirizzo ed integrazione delle risorse variabili destinate al trattamento economico accessorio 2020 personale non dirigente" con la quale sono state date le indicazioni per la costituzione per l'anno 2020 del Fondo risorse contrattazione integrativa avvenuto successivamente con determinazione del responsabile dell'area Economico, Tributaria e finanziaria n. 29 del 02/11/2020, e sono state formulate le linee guida per l'utilizzo del Fondo stesso anche per la parte relativa alla performance individuale/produttività;
- Importo € 21.536,36

- ALTRE DESTINAZIONI:

- *descrizione e criteri di remunerazione*: trattasi di incentivi previsti dal nuovo Codice dei Contratti e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali. Dal 01.01.2018 non rientrano nel limite della spesa del fondo produttività.
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67 c. 3 lettera c), CCNL 21/05/2018*
- *Importo € 5.000,00 compreso di oneri riflessi (contributi e IRAP)*

c) Effetti abrogativi impliciti

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

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020 nell'importo massimo di €2.300,57 tenendo presente che tale importo risulta ampiamente finanziato dalla parte stabile del fondo 2020 non riducendo a valori insignificanti la restante parte da destinare alla produttività;

f) 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.

g) 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 2020, è stato costituito con determinazione del responsabile dell'area economica finanziaria n. 29 del 02/11/2020, per un totale di €. 54.415,66, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Importo unico consolidato anno 2017 art.67 c.1 CCNL 2016/2018	42.634,46
Risorse stabili soggetti al limite art. 67 c. 2	49,94
Risorse stabili non soggetti al limite art. 67 c.2 lettera b)	1.024,42
Incremento annuo euro 83,20 - art. 67 comma 2 lettera a)	1.164,80
Risorse variabili soggetti al limite	4.164,16
Risorse variabili NON soggette al limite artt. 67 c.3 lett. C) e E) e art. 68 c.1	9.636,80
TOTALE	58.674,58

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	42.634,46

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità soggette a limite

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67, c. 2, lettera c) CCNL 21/05/2018)	49,94

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità soggette escluse dal limite

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) dichiarazione congiunta n. 5	1.024,42
Incremento annuo euro 83,20 - art. 67 comma 2 lettera a)	1.164,80
totale	44.873,62

Sezione II - Risorse variabili soggette al limite previsto art. 67 c. 3 del CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

Descrizione	Importo
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lettera c) incentivo funzioni tecniche 2016/2017	-
Frazione RIA anno precedente art. 67 c. 3 lettera d)	-
1,2 % monte salari anno 1997: (incremento max. contrattabile	4.164,16

4.214,10) art. 67, c.3, lettera h) CCNL 21/05/2018	
TOTALE	4.164,16

Con particolare riferimento alle risorse art. 67, comma 3 lettera h) del CCNL 21/05/2018, tali risorse sono state confermate con deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 28/10/2020.

Sezione II bis - Risorse variabili NON soggette al limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

Le risorse variabili NON soggette al limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

Descrizione	Importo
Economie fondo straordinario confluite - (art. 67 c.3 lettera e), ccnl 21/05/2018)	4.636,80
Economia del fondo dello 0.20% del monte salari 2001 ex art. 32, comma 7 CCNL 22.01.2004 - art.68 c.1 - proveniente da parte stabile	0
Specifiche disposizioni di legge art. 67 c.3 lettera c) incentivo funzioni tecniche d-lgs.50/2016	5.000,00
TOTALE	9.636,80

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

A partire dal 1 gennaio 2017, ai sensi della riforma del pubblico impiego D.Lgs. 75/2017, non è più richiesta la riduzione del fondo in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio. La decurtazione consolidata è pari a €. 4.258,92

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I)	44.873,62
Risorse variabili soggette al limite (totale della sezione II)	4.164,16
Risorse variabili NON soggette al limite (totale della sezione II bis)	9.636,80
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	58.674,58
- decurtazione permanente	4.258,92
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	54.415,66

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:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto quota a carico del fondo	5.545,28
Progressioni orizzontali storiche	16.530,03
TOTALE	21.984,31

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Indennità per compensare particolari condizioni di lavoro disagiate (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	15,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018)	2.937,76
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018) per addetti servizi demografici	641,66
Progressioni economiche orizzontali	2.300,57
Compensi produttività/performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018)	21.536,36
Fondo Funzioni Tecniche D.Lgs. 50/2016 (fuori dal limite del Fondo)	5.000,00
Altro.....	
TOTALE	32.431,35

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 non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	21.984,31
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	32.431,35
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
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)	54.415,66

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 €. 21.984,31 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

- *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 di valutazione individuale in base al sistema di valutazione in essere ed al raggiungimento degli

obiettivi per ogni lavoratore che sono individuati nel Piano della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 14/02/2020).

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020 nell'importo massimo di €.2.300,57 tenendo presente che tale importo risulta ampiamente finanziato dalla parte stabile del fondo 2020 non riducendo a valori insignificanti la restante parte da destinare alla produttività.

Nel rispetto dei principi di selettività previsti nell'accordo decentrato le progressioni da attribuire ai dipendenti interessati non superano il 50% degli aventi diritto come ricordato dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c.2 del D.Lgs. 75/2017

Ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, deve in ogni caso avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, 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 D.Lgs, n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE ACCESSORIO -ART. 23 COMMA 2 DE D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016		ANNO 2020	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	56.577,65		58.674,58	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014	- 4.258,92		- 4.258,92	
		52.318,73		54.415,66
VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE	- 9.729,09		- 11.826,02	
TOTALE VOCI ESCLUSE		- 9.729,09		- 11.826,02
RETRIBUZIONI DI P.O E RISULTATO		26.250,00		26.250,00
FONDO STRAORDINARIO		9.240,00		9.240,00
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017		78.079,64		78.079,64

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E II bis)

Costituzione fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)		30.349,47	
incremento fondi ai sensi dell'art- 32, comma7, CCNL 22/01/2004		873,71	
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	42.634,46		
Incrementi contrattuali			
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004		5.394,46	

art. 4, c. 1 e 2, CCNL 9/05/2006		1.997,52	
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008		2.318,18	
Incremento €. 83.20 - art. 67 c. 2 lett.a)	1.164,80		
DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (per progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera B) ESCLUSE DAL LIMITE come da dichiarazione congiunta n. 5	1.024,42		
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	49,94	180,11	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)			
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)			
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)			
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)		1.521,01	
Consolidamento della decurtazione del fondo operata negli anni precedenti divenuta permanente a partire dall'anno 2015, ai sensi dell'art. 1 comma 456 della L. n. 147/2013 (legge di stabilità 2014)	-4.258,92	-4.258,92	0,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	40.614,70	38.375,54	2.239,16
- DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (per progressioni economiche orizzontali - art. 67 c. 2 lettera B) ESCLUSE DAL LIMITE come da dichiarazione congiunta n. 5	-1.024,42		
-Incremento €. 83.20 - art. 67 c. 2 lett.a) ESCLUSE DAL LIMITE	-1.164,80		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	38.425,48	38.375,54	49,94
Costituzione fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016	Differenza
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	4.164,16	4.214,10	-49,94
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)			
COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL			

21.5.2018)			
CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)			0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)			
Totale risorse variabili soggette al limite			
TOTALE	4.164,16	4.214,10	-49,94
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			
Economie Fondo anno precedente (Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018) solo da parte stabile	0	0,10	873,61
Economie Fondo Straordinario confluite (Art. 67, c.3 lett.e) CCNL 21/05/2018)	4.636,80	4.728,99	1.055,14
Quote per la progettazione (Art. 15, c. 1 Lett. K) CCNL 1998/2001; Art. 92, cc. 5-6, D.Lgs. 163/2006) ante codice dei contratti D.Lgs. 50/2016	0,00	5.000,00	-5.000,00
Incentivi per funzioni tecniche (Art. 67, c.3 lett. c) CCNL 21.05.2018 , c. 1 Lett. K) D.Lgs. 50/2016	5.000,00	0,00	3.000,00
Totale risorse variabili NON soggette al limite			
TOTALE	9.636,80	9.729,09	-92,29

RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	38.425,48	38.375,54	49,94
Risorse variabili soggette al limite	4.164,16	4.214,10	-49,94
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	42.589,64	42.589,64	0,00

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

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.454,28	5.822,06	-367,78
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	16.530,03	17.793,51	-1.263,48
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)			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)			
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)			
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)			
Altro.....			
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			

TOTALE	21.984,31	23.615,57	-1.631,26
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali anno 2020 (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	2.300,57	0,00	2.300,57
Indennità di disagio ecc. (art. 17, lett. d) e) CCNL 1/04/1999) e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018	15,00	1.600,00	-1.585,00
Indennità di rischio (art. 37, CCNL 14/09/2000) incrementato art. 41 del CCNL 22/01/2004 e art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018	0,00	360,00	-360,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)	2.937,76	3.500,00	-562,25
Indennità particolari responsabilità addetti servizi demografici, (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)	641,66	600,00	41,66
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)			
Compensi produttività individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018)	21.536,36	16.769,45	4.766,91
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)			
Incentivi per la progettazione interna ex art. 92 d.lgs. 163/06 - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lettera c)	0,00	5.000,00	-5.000,00
Fondo Funzioni Tecniche D.Lgs. 50/2016 - specifiche disposizioni di legge - art. 67 c. 3 lettera c)	5.000,00	0,00	5.000,00
Altro.....			
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	32.431,35	27.829,45	4.601,90
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE			
Risorse ancora da contrattare			
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
TOTALE			
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	21.984,31	23.615,57	-1.631,26
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	32.431,35	27.829,45	4.601,90
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	54.415,66	51.445,02	2.970,64

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

I dati riportati nei moduli II e III che precedono consentono di dimostrare come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità, non risultano superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Il loro utilizzo, verificato a consuntivo, non eccede i vincoli di destinazione prescritti. Le destinazioni contrattate in sede locale rispettano quindi i "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto insiemi stabiliti dalla contrattazione nazionale.

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 2019 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" €. 4.636,80 destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile non soggetta al limite previsto dall'art. 23, c. 2 del D.Lgs. 75/2017, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

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

Il fondo per l'ammontare complessivo di euro 54.415,66 trova copertura, nei seguenti capitoli:

- 10180103 - 1 "Competenze accessorie al personale dipendente" per indennità varie, per la produttività e le progressioni;
 - incentivi di funzioni tecniche (nuovo codice degli appalti D.Lgs. n. 50/2016) previsti direttamente nei capitoli di spesa delle singole opere, comprensivi di oneri previdenziali e IRAP a carico dell'ente e giro contabile al capitolo 10160104-1 " Competenze relative ad incentivi per la progettazione" oltre a oneri e IRAP";
 - quota di indennità di comparto e progressioni economiche stanziati nei capitoli di bilancio sotto riportati a denominazione: "Stipendi e altri assegni fissi al personale"
- 10160101-1 , 10120101-1, 10130101-1, 10310101-1, 10170101-1, 10140101-1.

Sale Marasino, 01/12/2020

Segretario Dr. Fadda Luigi

_____firmato_____

Responsabile Area Finanziaria Zanotti Loretta

_____firmato_____

delegato RSU Dr.ssa Vavassori Silvia

_____firmato_____