



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana Torino
VIA FOSCOLO 4 – 10060 CANDIOLO
p.IVA 01717430019
tel. 011-99.34.800 – fax 011-9621108
sito INTERNET : www.comune.candiolo.torino.it

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo – anno 2019

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PREMESSA

L'art. 40 del Dlgs. 30/03/2001, n. 165, al comma 3 — sexies prevede che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo di cui all'art. 40/bis, comma 1, del citato decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono corredare il contratto decentrato integrativo e devono essere certificate dall'Organo di controllo. La Giunta comunale, con deliberazione n.90/2019, ha fornito i criteri per la costituzione del fondo e gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica.

Con le determinazioni n. 197/2018, n. 225/2019 e n. 275/2019 è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019.

In data 18.12.2018 è stato sottoscritto il CCDI parte normativa 2018-2020 e parte economica 2018.

In data 09.07.2019 la delegazione trattante, con verbale in pari data, ha definito l'ipotesi di accordo relativa alla CCDI per l'anno 2019 assegnando le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito.

1.1 - 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 della preintesa		09/07/2019
Periodo temporale di vigenza		01.01.2019 -31.12.2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>DOTT. MATTIA SALVATORE – SEGRETARIO COMUNALE – PRESIDENTE</p> <p>RAG. BOSTICCO LUCIANA – RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA - COMPONENTE</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP</p> <p>CISL FPS</p> <p>UIL FPL</p> <p>C.S.A</p> <p>RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP (assente)</p> <p>CISL FPS (assente)</p> <p>UIL FPL</p> <p>CSA (assente)</p> <p>RSU</p>
Soggetti destinatari		PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Quelle previste dall'art. 7 del CCNL 21.05.2018</p> <p>b) salario accessorio 2019</p> <p>c) progressioni orizzontali</p> <p>d) regolamento incentivi IMU TARI</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione del Revisore
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso il Revisore effettui rilievi saranno trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva

	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 per l'anno 2019, con deliberazione giunta comunale n. 77 del 03.05.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/200 e ora incluso nel programma triennale per la prevenzione della corruzione- aggiornamento 2019-2021 (delib. G. C. n. 14 del 31.01.2019)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013
		La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 ed approvata con DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 76/03.05.2019 "PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2018. PRESA ATTO VERBALE DELL'O.V.
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Il D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 ha previsto l'obbligo per gli enti locali di porre a corredo del contratto integrativo una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa.

Dunque, al fine di dare corretta attuazione alla previsione normativa, si illustrano qui di seguito le risorse utilizzate, i soggetti destinatari e le finalità perseguite.

La presente contrattazione si svolge all'interno del nuovo quadro delineato dal CCNL del 21.05.2018. In particolare si segnalano l'art. 7 che individua i soggetti e le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa e gli artt. 67 e ss. sulla disciplina di costituzione ed utilizzo del Fondo risorse decentrate.

In occasione della stipula del CCDI 2018-2020 sono già state disciplinate molte materie previste dal citato art. 7. In questa sede sono stati pertanto integrate le disposizioni che richiedevano una disciplina di dettaglio. È stata quindi contrattata la ripartizione del fondo tra le voci previste dal CCNL.

La contrattazione si è pertanto svolta entro i vincoli posti dalla legge, e in particolare dal D.Lgs. n. 165 del 2001, e dalla contrattazione collettiva nazionale. Per quanto riguarda invece il rispetto dei vincoli di carattere finanziario, si anticipa qui il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75 del 2017 che sarà meglio dettagliato nella relazione finanziaria.

L'Amministrazione comunale, in considerazione dei risultati positivi conseguiti negli anni passati, ha finanziato il conseguimento di obiettivi dettagliati nel Piano della Performance destinando una quota pari ad € 3.200,00 per il conseguimento dei seguenti obiettivi, meglio dettagliati nel Piano della Performance:

- "Banca dati IMU e TASI" per un importo pari ad € 800,00;
- tutti gli altri obiettivi previsti nel Piano della Performance per un importo pari ad € 2.400,00;

Evidenziato che, per il primo obiettivo specifico, tali risorse saranno attribuite dal responsabile di progetto al personale impegnato in ciascuno dei servizi sopra individuati a titolo di produttività parametrando il compenso all'impegno individuale di ciascuno dei dipendenti impegnati secondo quanto indicato nelle schede obiettivo e con la valutazione espressa a consuntivo tenendo conto della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, per gli altri obiettivi si provvederà all'erogazione sulla base della media del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

Venendo agli aspetti di dettaglio disciplinati nel contratto si segnalano le principali misure inserite:

1. sono stati definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili e individuati i premi collegati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
2. sono state confermate le indennità di turno e quella per specifiche responsabilità (Ufficiale di Stato civile/anagrafe/elettorale);
3. è stata introdotta e disciplinata l'indennità di servizio esterno;

4. sono stati previsti i criteri per il riparto degli incentivi previsti dalla legge e, tra questi, è stata introdotta la disciplina per il regolamento incentivi gestione entrate di cui all'art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 2018;
5. sono stati definiti i criteri per le progressioni economiche e quantificato il budget per le progressioni da attivare nel 2019;
6. sono stati definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

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

Sulla base di quanto sopra definito, si stima il seguente riparto delle risorse quantificate in euro **64.616,49**:

- corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica. Le risorse di questo fondo sono pari ad € **28.625,00**.
- corresponsione dell'indennità di comparto per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Le risorse di questo fondo sono pari ad € **9.429,00**.
- corresponsione specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. e) e secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.5.2019 € **300,00** attribuita a n. 1 dipendente (per ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale).
- Indennità di turno ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2019 € **8.000,00**;
- Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater CNL 21.5.2019: prevedibile in € **880,00**;
- Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili: prevedibile in € **5.020,00**;
- Performance: La somma viene determinata in misura pari al fondo come sopra costituito per la parte che residua a seguito della erogazione di quanto descritto sopra ed è quantificata in € **12.362,49**. Tale somma sarà destinata alla performance organizzativa e individuale secondo le percentuali indicate nel sistema di valutazione.

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

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

L'Ente si è dotato di Piani delle Performance ritenuti coerenti con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009 e adeguati nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance

attese. La metodologia di valutazione è stata adottata dall'Ente con deliberazione Giunta Comunale n. 88 del 3.8.2011 ed è stata adottata mediante i seguenti passaggi:

- validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 comma 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a quattro fattori (strategicità, complessità, Impatto esterno e/o interno ed economicità) stabilendo una graduazione di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di P.O.
- pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle P.O. : contestualmente alla fase precedente l'O.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di P.O.: ogni P.O. ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi
- monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: l'O.V. ha provveduto ad effettuare una verifica intermedia da cui non è emersa alcuna difformità rispetto alle aspettative di realizzazione e nessuna richiesta di variazione degli obiettivi assegnati.
- consuntivazione del piano delle performance : l'O.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle performance e i report prodotti dai titolari di P.O. dai quali si emerge :
 - a) Il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali.
 - b) Il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
- valutazione conclusiva: l'O.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle P.O.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, con le precisazioni contenute nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità adottato dall'Ente, la sezione Amministrazione Trasparente, presente sul sito istituzionale è stata alimentata con le informazioni previste.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2019. Si riporta l'art. 10 previsto nel contratto.

"Art. 10 Progressioni economiche

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.

In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria B n. dipendenti		euro destinati
Categoria C n. dipendenti		euro destinati
Categoria D n.dipendenti		euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Candiolo che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita della decorrenza della progressione economica:

Aver maturato almeno 12 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Candiolo;

Essere in possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi;

I suddetti requisiti devono essere posseduti cumulativamente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.

Non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari, nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica, superiore al richiamo scritto e coloro che nel medesimo biennio hanno ricevuto una valutazione negativa.

La procedura selettiva consiste nella formazione di graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.

Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Segretario generale ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.

È stabilito in 10 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

Entro 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario generale prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.

Le progressioni orizzontali saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio secondo l'ordine della graduatoria, prevedendo nell'ordine che i risparmi eventualmente prodotti dalla categoria più bassa confluiscono ad alimentare la categoria più alta (quindi i risparmi categoria "B" su categoria "C" e i risparmi della categoria "C" su categoria "D"), fino all'esaurimento delle risorse stabili destinate a tale istituto per l'anno di riferimento, gli ulteriori residui non sufficienti a progressioni verranno conglobati con la produttività.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Le parti concordano in sede di contrattazione integrativa le quote di parte stabile suddivise per categoria da utilizzare per le progressioni economiche dei dipendenti del Comune di Candiolo.

L'ordine è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai diversi fattori di valutazione come di seguito individuati.

4. FATTORI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Risultanze della valutazione di performance. max 60 punti. Media delle valutazioni del triennio precedente l'attribuzione della progressione economica orizzontale. La media triennale, espressa in centesimi, viene moltiplicata per il fattore 0,6.

Esperienza maturata. max 30 punti. Il punteggio si ottiene in base ai seguenti fattori: numero di anni in servizio presso la Pubblica Amministrazione moltiplicato per il fattore 0,50 e fino ad un massimo di 10 punti; numero di anni di permanenza nella posizione economica al netto degli ultimi 2 anni (non valutabili in quanto requisito d'accesso) moltiplicato per il fattore 1 e fino ad un massimo di 20 punti. Per entrambi i sotto criteri, eventuali frazioni vengono considerate in dodicesimi.

Competenze certificate da percorsi formativi. max 10 punti. Vengono valutati solamente i seguenti titoli di studio: Laurea triennale (punti 4 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 2 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio); Laurea Specialistica, Laurea Magistrale, Laurea vecchio ordinamento (punti 6 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 3 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio); Master di primo livello punti 8; Dottorato di ricerca o Master di secondo livello punti 10. Lo stesso titolo di studio può essere considerato solo per la prima progressione acquisita e non sarà più utilizzabile per la partecipazione alle selezioni successive. In caso di possesso di più titoli di studio viene utilizzato quello che attribuisce il punteggio più alto.

5. Progressioni da attivare nel 2019

Per il 2019 si prevede il coinvolgimento di tutto il personale in servizio distinto per categorie con eguale percentuale di partecipazione. Di seguito si indicano le risorse a disposizione:

Categoria B - n. 1 dipendente	euro destinati 833,00
Categoria C - n. 2 dipendenti	euro destinati 1.770,00
Categoria D - n. 1 dipendente	euro destinati 2.417,00
totale	Euro 5.020,00

Le progressioni hanno carattere selettivo e sono attribuite al 20% del personale in servizio presso ciascuna categoria.

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

Le limitate risorse a disposizione a seguito del finanziamento degli istituti di carattere vincolato mirano a potenziare il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance.

L'O.V. successivamente all'esame dei report di risultato di ciascuna P.O., ravvisandone la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, ne certifica il raggiungimento ai fini della corresponsione della premialità, secondo la metodologia di valutazione che prevede cinque fasce di merito con valutazioni comprese tra:

- 0 e 59%
- 60 e 79,99%
- 80 e 89,99%
- 90 e 94,99%
- 95 e 100%

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

I.3 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.05.2018 la costituzione del Fondo risorse decentrate è contenuta nell'art. 67 del citato contratto il cui primo comma così dispone: *"A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative [...]. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."*

Il comma 2 dell'art. 67 individua gli incrementi della parte stabile del fondo, mentre il successivo comma 3 detta le condizioni che legittimano l'incremento delle risorse variabili.

Ai sensi del successivo comma 7, *"la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017"*.

Ciò comporta 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.

Va segnalato che, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28.06.2019, *"il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."* È in discussione l'immediata applicazione di tale norma collegata alla riforma del sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni. Essendo in ogni caso in corso procedure di cessazione e assunzione di personale dipendente, la verifica prevista dalla suddetta normativa andrà comunque effettuata a consuntivo.

1.3.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Riferimento contrattuale	RISORSE DECENTRATE STABILI	Importi
Art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	52.017,59
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) - non assoggettato a limite fondo (dichiarazione congiunta n.5)	1.747,20
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali- non assoggettato a limite fondo (dichiarazione congiunta n.5)	1.514,10
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.070,12
Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	0
Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0
Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0
Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziati dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile dotazioni organiche	0
	TOTALE PARTE STABILE	56.349,01

Di seguito si riporta il dettaglio relativo alle risorse di cui all'importo unico consolidato 2017 (52.017,59) ai quali si aggiungono le nuove risorse stabili quantificate in base a quanto previsto dall'art. 67 comma 2 lett. a) e b) del CCNL 21.5.2018 e recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato (€ 1.070,12):

- Risorse storiche consolidate

Le risorse fisse presenti nel Modulo risultano dalla base di partenza relativa al 1988 e precisamente:

Fondo trattamento accessorio 1998 (Fondi art. 31 comma2, lett.b),e),d) ed e)

CCNL 6.7.1995 – Art. 15 comma 1, lett. A) CCNL 1.4.1999	€ 21.311,84
3% fondo lavoro straordinario 1998	€ 133,00
Risorse LED 1998	€ 7.953,79
0,52% Montesalari 1997 – lett. J)	€ 1.952,21

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Gli incrementi del Fondo derivano da CCNL e precisamente:

Integrazione 1,1% Montesalari 1999 – Art. 4 comma 1 CCNL 5.10.2001	€ 5.163,86
Integrazione 0,62% Montesalari 2001 – Art. 32 comma 1 CCNL 22.01.2004	€ 2.897,95
Integrazione 0,50% Montesalari 2001 – Art. 32 comma 2 CCNL 22.01.2004	€ 2.337,06
Integrazione 0,50% Montesalari 2003 – Art. 4 comma 1 CCNL 09.05.2006	€ 2.563,00
Integrazione 0,60% Montesalari 2005 – Art. 8 comma 2 CCNL 11.04.2008	€ 3.159,04

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Gli ulteriori incrementi stabili riguardano la retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) del personale cessato dal 01.01.2000 Art. 4 comma 2 CCNL 05.10.2001:

€ 4.545,84

1.3.2 - Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili presenti nel Fondo sono le seguenti:

	RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L. 449/97, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 1.4.1999 (contratti sponsorizzazione comportanti risparmi di gestione, convenzioni)	0
Art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 21/05/2018	Economie da Piani di razionalizzazione art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011	0
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano incentivi - compensi recupero evasione ICI, art. 59, comma 1, lett. p) D.Lgs. n. 446/97	0
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - entrate conto terzi o utenza (es. compensi ISTAT)	0
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016- non assoggettato a limite fondo (dichiarazione congiunta n.9)	0*

Art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazioni di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	567,20
Art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0
Art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	0
Art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari anno 1997	4.500,28
Art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziato con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett.c) CCNL 21/05/2018)	3.200,00
Art. 67, comma 3, lett. k) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0
	TOTALE PARTE VARIABILE	8.267,48

*importo non ancora quantificato

1.3.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

1.3.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: € 56.349,01
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione € 8.267,48
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione € 64.616,49
- totale fondo soggetto a limitazioni 62.401,03 (2016) € 61.355,19

Si precisa altresì che:

- Il Fondo Assistenza e previdenza personale
POLIZIA MUNICIPALE previsto per l'anno 2019 è di € 13.750,00
- Il Fondo Compenso Lavoro straordinario è di € 2.604,64

1.3.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non pertinente

1.4 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

1.4.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

La parte del Fondo di natura obbligatoria e che non può essere oggetto di negoziazione è formata da:

- Costo progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate	€ 28.625,00
- Indennità di Comparto Art. 33 comma 4 CCNL 22.01.2004	€ 9.429,00
Somma complessiva	€ 38.054,00

1.4.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il Contratto integrativo ha previsto che la quota parte disponibile, dopo l'utilizzazione della quota fissa su indicata di € 38.054,00 risulta di € 26.562,49 così ripartiti:

- corresponsione specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. e) e secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.5.2019 **€ 300,00** attribuita a n. 1 dipendente (per ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale).
- Indennità di turno ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2019 **€ 8.000,00;**
- Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater CNL 21.5.2019: prevedibile in **€ 880,00;**
- Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili: prevedibile in **€ 5.020,00;**
- Performance: La somma viene determinata in misura pari al fondo come sopra costituito per la parte che residua a seguito della erogazione di quanto descritto sopra ed è quantificata in **€ 12.362,49**. Tale somma sarà destinata alla performance organizzativa e individuale secondo le percentuali indicate nel sistema di valutazione.

1.4.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non esiste la fattispecie

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

Descrizione	importo
Somme non regolate dal contratto	€ 38.054,00
Somme regolate dal contratto	€ 26.562,49
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	€ 64.8616,49

1.4.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

- a) 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:

Le risorse stabili ammontano a € 56.349,01, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuative (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 38.054,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo di Valutazione

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

Le progressioni da attivare nel 2019 rispettano il principio di selettività come sopra meglio specificato.

1.5 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016

Gli schemi riportati di seguito riassumono sinteticamente le voci che costituiscono il Fondo 2018, nonché, le voci del Fondo 2016, debitamente certificato dall'Organo di controllo:

Fondo per la contrattazione integrativa 2019	
Totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.349,01
Totale delle risorse variabili	€ 8.267,48
Totale delle riduzioni di cui alla Sez. III	€ 0
Totale fondo anno 2019	€ 64.616,49
A detrarre voci escluse dal tetto:	
- art. 67 comma 2, lett. a) CCNL 21.5.2018 (euro 83,20 per n. dip.)	€ 1.747,20
- art. 67 comma 2, lett. b) CCNL 21.5.2018 (diff. progressioni)	€ 1.514,10
- art. 67 comma 3, lett. C) CCNL 21.5.2018 (Istat)	€ 0
- art. 67 comma 3, lett. C) CCNL 21.5.2018 (incent. tecnici)	€ 0
Totale fondo 2019 soggetto a limite	€ 61.355,19

Fondo per la contrattazione integrativa 2016	
Totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 52.017,59
Totale delle risorse variabili	€ 9.383,44
Totale delle riduzioni di cui alla Sez. III	€ 0
Totale fondo anno 2016	€ 61.401,03

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

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

Come si evince dai quadri su riportati le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità non sono superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità. Le stesse trovano copertura finanziaria in appositi capitoli di Bilancio relativi alle spese del Personale.

1.6.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Il D.Lgs. n. 75 del 2017, all'art. 23 comma 2, prevede che *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*

Come si evince dai prospetti sopra riportati, l'importo complessivo del fondo 2018 non supera il corrispondente importo del 2016.

Va segnalato che, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28.06.2019, *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."* È in discussione l'immediata applicazione di tale norma collegata alla riforma del sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni. Essendo in ogni caso in corso procedure di cessazione e assunzione di personale dipendente, la verifica prevista dalla suddetta normativa andrà comunque effettuata a consuntivo.

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

Si dà atto della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo nel nuovo ed unico capitolo 780/1/1 per le voci di spesa ulteriori rispetto alle progressioni economiche e all'indennità di comparto che continuano ad avere imputazione nei rispettivi capitoli di pertinenza insieme alle altre voci stipendiali.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche contabili, amministrative e giuridiche, si certifica che la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2019, contenuta nell'accordo siglato dalla delegazione trattante, come da verbale del 09.07.2019, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia e, in particolare nel D.Lgs 30.3.2001 n.165 e s.m.i.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
MATTIA SALVATORE



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
BOSTICCO LUCIANA

