



COMUNE DI MONTANARO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2018**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: Verbale accordo Delegazione Trattante sottoscritto in data 04.12.2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		per la parte pubblica: VIGORITO dott.ssa Clelia Paola presente Segretario Comunale AMATUZZO Alessandra presente Responsabile Settore Finanziario per la parte sindacale: a) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria: BLESSENT Patrizia presente TASCA Angela presente TORASSO Laura presente b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL: C.G.I.L. presente Sig. MECCA Vittorio C.I.S.L. assente Confederazione U.I.L. assente Svolge le funzioni di segretaria la Sig.ra CUCCIA Teresa.
Soggetti destinatari		Personale non dirigenti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Presa d'atto costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate dell'anno 2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti, e gli viene trasmessa, ai sensi dell'art. 4, comma 3, CCNL 22.1.2004, che sostituisce l'art. 5 del CCNL 1.4.1999. Nel caso l'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti - abbia effettuato rilievi, descriverli. Nel caso l'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti – dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo, 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?
		Il Piano della Performance anno 2018, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 27/07/2018 ad integrazione del PEG per il triennio 2018-2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 31.01.2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?
		Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2018 – 2020 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 26.01.2018.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?
Si per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance anno 2017 è stata validata con documento di validazione del Nucleo di Valutazione in data 30.03.2018		
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Richiamati:

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04.10.2017 così come modificato con deliberazione n. 120 del 12.09.2018;
- il nuovo assetto organizzativo dei servizi e degli uffici approvato con delibera della Giunta Comunale n. 70 del 16/05/2018;
- il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2018-2020, contenuto nella parte 2 della SeO del DUP 2018 - 2020, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 26/07/2017, e successivamente aggiornato con delibera di C.C. n. 157 del 29/11/2017, così come previsto dal paragrafo 8.2 dell'allegato 4/1 del D.Lgs. 118/2011, successivamente modificato con delibera di G.C. n. 70 del 16/05/2018.
- la deliberazione di G.C. n. 110 in data 31/07/2018 di autorizzazione dell'incremento del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Montanaro per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, parte "variabile" nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997;
- la determinazione n. 429 del Responsabile del Settore Finanziario, in data 12/10/2018 integrata con determinazione di rettifica n. 513 del 27/11/2018, con cui è stato costituito il fondo politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività – risorse decentrate – per l'anno 2018, in applicazione dell'art. 67 e segg. del CCNL 21.05.2018;

Visto il CCNL 2016 - 2018, sottoscritto in data 21/05/2018;

Visto il CCDI anno 2017, sottoscritto in data 21/11/2017 - costituzione e utilizzo del Fondo anno 2017 relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in applicazione all'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

Il CCDI anno 2018 di riferimento che ha portato a preintesa prevede:

Parte 1ª – Disposizioni generali

- all'articolo 1 l'identificazione dell'oggetto del contratto, che disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione;
- all'articolo 2 il campo di applicazione;
- all'articolo 3 la durata annuale del CCDI siglato. A tal proposito le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, rilevando che il pieno allineamento con la contrattazione nazionale potrà realizzarsi con il prossimo CCI, relativo al periodo 2019 – 2021.

La validità del CCDI economico è stata prevista per l'anno 2018, procedendo alla costituzione del fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali. La destinazione delle risorse è stata definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti hanno stabilito di avviare entro il primo trimestre del 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019 – 2021.

- all'articolo 4 vengono definiti in via generale i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili richiamando gli articoli 67 e 68 del CCNL 21/05/2018.
- all'articolo 5 vengono richiamati i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance ai sensi dei commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 dell'art. 67.
- all'articolo 6 viene richiamato quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 stabilendo che l'efficacia di questo articolo avrà decorrenza dal 01.01.2019.
- all'articolo 7 vengono richiamate le norme generali che regolamentano le progressioni economiche stabilendo che esse, in presenza di risorse, potranno interessare anche più categorie

e potranno essere assegnate in misura proporzionale rispetto alla consistenza in organico di ciascuna categoria.

- all'articolo 8 vengono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- all'articolo 9 viene stabilito il contingente dei lavoratori a tempo parziale nella misura del 25% della dotazione organica complessiva. Tale contingente potrà essere elevato con le modalità definite dall'art. 53 del CCNL 21/05/2018.
- all'articolo 10 vengono fissati i criteri e le modalità relative alla flessibilità all'orario di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'art. 27 del CCNL 21/05/2018. E' stata concordata una flessibilità in entrata di 30 minuti, rispetto a quella ordinaria. Per gli operai e i vigili è stata invece determinata una flessibilità di 15 minuti.
- all'articolo 11 vengono fissati i criteri riguardanti le attività formative individuati dai Piani della formazione del personale riguardanti tutti i dipendenti;
- all'articolo 12 le parti prendendo atto dell'importanza delle innovazioni tecnologiche si impegnano ad individuare interventi volti all'accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- dall'articolo 13 all'articolo 21 vengono definite le condizioni e le modalità per usufruire dei vari permessi, assenze e congedi così come normati dal Capo V del CCNL 21/05/2018. Nello specifico trattasi di: Permessi retribuiti, Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge, permessi brevi, le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, le assenze per malattie, le aspettative per motivi familiari e personali, congedi dei genitori e i permessi per il diritto allo studio;

Parte 2^A - costituzione e distribuzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018

- all'articolo 22 contenente la tabella analitica della costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, vengono evidenziate tutte le informazioni inerenti la sua composizione.

In particolare si evidenzia in questo ambito che il fondo costituito in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, al c. 1 stabilisce che "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".

Nell'importo consolidato confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

Tale voce pur non essendo mai stata inserita nel fondo del Comune di Montanaro, in quanto priva di incarichi di alta professionalità, viene inserita nell'importo unico consolidato quale finanziamento tra le risorse stabili (euro 1.843,60) così come disposto dal c. 1 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018. Si evidenzia che non essendo più finanziato l'incentivo ICI (importo soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017), vi sono margini di disponibilità nel fondo per incrementare le risorse stabili nel rispetto del tetto massimo del 2016.

- dall'articolo 23 all'articolo 28 vengono evidenziate le informazioni relative all'utilizzo del fondo parte stabile e variabile e vengono disciplinate le vari indennità previste nel CCNL 21.05.2018 come meglio specificate al successivo punto B) – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione;
- dall'articolo 29 all'articolo 31 Vengono disciplinati:
 - l'istituto delle prestazioni straordinarie nel rispetto della normativa vigente;
 - l'eventuale istituzione del Fondo prestazioni straordinarie volto a fronteggiare eventi eccezionali;
 - l'istituto della Banca ore;

Parte 3^A Polizia Municipale

- all'articolo 32 riguardo le indennità previste dal CCNL 21.05.2018 per la polizia municipale è stato stabilito che entro il primo trimestre del 2019 si procederà all'individuazione delle figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio e si procederà ad individuarne i criteri generali di l'attribuzione e la conseguente quantificazione dell'importo da corrispondere;

Parte 4^ Norme finali e transitorie

- all'articolo 33 e all'articolo 34 vengono definite le interpretazioni congiunte e le norme finali. In particolare si stabilisce che tutti gli istituti contrattuali previsti del CCNL 2016-2018 avranno valenza dal 01.01.2019 e tutte le indennità e le specifiche responsabilità saranno oggetto di ridefinizione, sia per quanto riguarda i criteri di attribuzione che nella parte economica, nella contrattazione del 2019.

Si inserisce la tabella della costituzione Fondo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività inserita all'articolo 22 del CCDI 2018

Comune di Montanaro	
	Preventivo 2018
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	91.201,48
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.963,30
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	619,06
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	2.582,36
Decurtazione permanente dall'anno 2015 (riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, c 2-bis, D..L. n. 78/2010e s.m.i. (art. 1 c. 456, Legge Stabilità 2014) (c)	1.801,27
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	91.982,57

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4, CCNL 2018 - integrazione 1,2%	8.252,79
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	523,82
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	8.776,61
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	6.000,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	144,93
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	6.144,93

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	14.921,54
III - TOTALE COSTITUZIONE FONDO (I+II)	106.904,11

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di Amministrazione

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI

Premesso che:

- l'importo di €. 59.916,43, non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolato specificatamente dal Contratto Integrativo, è destinato al finanziamento di:
 - differenziali progressioni orizzontali storiche – quota totale €. 46.814,03;
 - indennità di comparto (quota carico fondo) €. 13.102,40;
- per effetto dell'art. 68, c 1 penultimo periodo CCNL 21.05.2018 che rende di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente definite in sede di costituzione del fondo in € 2.559,27, le risorse disponibili per ulteriori utilizzi risultano essere pari ad € 49.546,95

Le risorse per la contrattazione decentrata anno 2018, quantificate nell'importo di €. 49.546,95, è destinato all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. da a) a j), verranno erogate con i seguenti criteri:

INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE per €. 6.000,00- art. 113 D.Lgs 50/2016, modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs. 56/2017 (“Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti”).

Incentivi per la progettazione previsti dall'art. 18 legge 11.2.1994 n. 109 e smi, destinati al personale dei Settori Tecnici, disposizioni recepite nel CCDI sottoscritto in data 21.7.2005 ed in vigore sino al 18.8.2014.

A seguito delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs 50/2016 art. 113 con modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs 56/2017, (“Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti”), gli incentivi ai tecnici per la progettazione interna sono stati rivisti in maniera significativa.

In particolare, la corresponsione dell'incentivo potrà intervenire, in ogni caso, solo a seguito dell'approvazione del regolamento di recepimento delle modalità e dei criteri di ripartizione del fondo definiti in sede di contrattazione decentrata, come da nuova normativa in vigore e in fase di definizione.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2018 – art. 68, c2 lett. j) del CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2018 si è proceduto a terminare le progressioni economiche orizzontali previste nel CCDI del 21.11.2017 per tutte le categorie C.

In linea con quanto stabilito con il CCDI 2017, le parti hanno stabilito procedere, tenuto conto della capacità delle risorse da destinare per questo istituto, ad attuare le progressioni prioritariamente in categoria D e nella nuova posizione economica C6 inserita dal nuovo CCNL del 21.5.2018 in categoria C, a decorrere dal 01 gennaio 2019.

Vengono confermati i criteri stabiliti con il CCDI sottoscritto data 29.11.2016, essendo rispettosi della normativa prevista dal CCNL 21.5.2018.

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – art. 70 bis del CCNL 21.05.2018

L'Ente corrisponde un'unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 10,00.

E' stato concordato che, per queste indennità saranno applicati per l'anno 2018 gli stessi criteri e importi stabiliti nel CCDI 2017.

Per il 2019, per consentire l'erogazione delle indennità già dal mese di gennaio, è stato stabilito di definirne i valori come sotto specificato, riservandosi eventualmente di ridefinirle sia per quanto riguarda i criteri, sia nella parte economica, che nella pesatura di attribuzione, nella contrattazione per il 2019, da effettuare entro il primo trimestre del 2019.

In particolare:

- **Indennità di rischio,**

In applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018 la presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Settore interessato, i fattori rilevanti di rischio sono di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € **720,00** suddiviso per il numero di dipendenti stabiliti con il CCDI del 2017.

Per il 2019 viene quantificato un importo giornaliero di € 1,30 per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile.

- **Indennità di disagio**

In applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrato.

Convenuto 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 decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (presidio davanti alle scuole).

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € **5.600,00**, suddiviso per il numero di dipendenti individuati nel CCDI del 2017.

Per il 2019 viene quantificato un importo giornaliero di € 6,35 per la categoria B e € 6,65 per la Categoria C, per i giorni di effettiva presenza, con erogazione mensile, sempre per gli stessi dipendenti previsti nel CCDI del 2017 fino alla definizione entro il primo trimestre del 2019 in sede di contrattazione decentrata dell'indennità spettanti al personale di Polizia municipale.

- **Indennità di maneggio valori**

Ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018 la presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente, 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 comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure:

Settore tecnico e tecnico manutentivo

- U.O. Servizi manutentivi e Lavori Pubblici Cat. C – agente contabile
- U.O. Edilizia privata e pubblica Cat. C – agente contabile;

Settore Vigilanza

- Cat. C – agente contabile;

Settore Finanziario

- U.O. Tributi – agente contabile;
- U.O. Ragioneria – economo;

Settore Affari generali

- U.O. Servizi Demografici – agente contabile;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € **890,00**.

Per l'anno 2019 l'importo giornaliero dell'indennità sarà così determinato:

da euro	0,00 a euro	4.500,00	importo indennità	euro 1,00
da euro	4.501,00 a euro	10.000,00	importo indennità	euro 1,10
oltre	10.000,00		importo indennità	euro 1,30.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – art. 70 quinquies c. 1 del CCNL 21.05.2018

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:

- Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;

- Particolare complessità dei procedimenti assegnati.

Le specifiche responsabilità sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € **15.900,00**, suddiviso per i vari settori come stabilito nel CCDI del 2017.

E' stato concordato di rivedere l'importo complessivo dell'indennità, stabilendo criteri obiettivi di assegnazione alla luce delle ultime variazioni di organico avvenute all'interno dell'Ente in seguito al pensionamento di alcuni dipendenti entro il primo trimestre del 2019.

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e verranno erogate in due tranches, entro la mensilità di giugno e entro la mensilità di dicembre dell'anno di maturazione. Sono proporzionate 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.

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € **600,00**.

Il budget individuato per l'anno 2019 sarà quantificato entro il primo trimestre del 2019.

INDENNITÀ REPERIBILITÀ – art. 24 del CCNL 21.05.2018

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale

Per il 2019, per consentire l'erogazione delle indennità già dal mese di gennaio, viene stabilito di definirne i valori come sotto specificato, riservandosi eventualmente di ridefinirle sia nella parte economica che per quanto concerne i criteri nella contrattazione da effettuare entro il primo trimestre del 2019.

Il budget individuato per l'anno 2018 è di € **1.520,00**, suddiviso con le medesime modalità per i dipendenti individuati nel CCDI del 2017 del Settore tecnico/tecnico manutentivo e dell'ufficio stato civile – servizi cimiteriali.

Per l'anno 2019 l'importo dell'indennità di reperibilità è stato confermato in € **10,33**.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018

L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Il budget individuato per l'anno 2018 è pari a € **11.582,03** di cui 8.469,72 per i premi collegati alla performance organizzativa e 3.112,31 per i premi collegati alla performance individuale.

Eventuali resti verranno utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

E' stato concordato che l'applicazione degli articoli 68 e 69 del CCNL 2016-2018 inerenti l'utilizzo del fondo risorse decentrate sarà definita con la contrattazione decentrata relativa all'anno 2019 sia nella parte economica sia per quanto concerne i criteri.

Sulla base dei criteri precedentemente esposti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	46.814,03	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	13.102,40	
Totale destinazione storica vincolata (D)	59.916,43	
art.68,c. 1, ultimo periodo – differenziali PEO e trattamenti fissi personale cessato anno precedente (i)	2.559,27	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E= III-D+i)	49.546,95	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	6.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	6.000,00	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	3.903,14	
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	720,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	890,00	
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	5.600,00	
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	1.520,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	16.500,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	10.089,67	
Premi collegati alla performance individuale	4.324,14	
Totale (G)	43.546,95	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	109.463,38	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
VIII - RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 67 COMMA 2 LETT. a) da inserire a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	2.163,20	

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 e organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale, si applica:

- il Titolo III del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi Modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04.10.2017 così come modificato con deliberazione n. 120 del 12.09.2018, disciplinante il sistema di misurazione e valutazione;
- le metodologie permanenti di valutazione del personale, dei Responsabili e del Segretario Comunale, adottati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 21.06.2017;
- il Piano della Performance anno 2018, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 27/07/2018 ad integrazione del PEG per il triennio 2018-2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 31.01.2018 .

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2018 sono confermati come stabiliti con il CCDI sottoscritto data 29.11.2016, essendo rispettosi della normativa prevista dal CCNL 21.5.2018 e possono essere così riassunti:

REQUISITI RICHIESTI PER ACCEDERE ALLA SELEZIONE

Per concorrere alla progressione orizzontale il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di assegnazione delle progressioni, i seguenti requisiti:

- a) essere dipendente del Comune di Montanaro, a tempo indeterminato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al triennio oggetto di valutazione (31/12/2015) ed essere attualmente in servizio presso l'Ente;
- b) aver maturato, all'interno dell'ente, almeno un triennio, dall'ultima assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;
- c) aver riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione delle performance, riferita al triennio precedente, con una media di punteggio non inferiore a 80/100;
- d) non aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari di qualsiasi natura superiore alla censura;
- e) aver prestato almeno 350 giorni di presenza in servizio effettivo nel triennio precedente. Concorrono a formare il totale dei giorni utili ai fini di cui sopra le seguenti voci:
 - ferie
 - festività soppresse
 - riposi compensativi
 - recupero straordinario
 - donazione sangue
 - permessi ex legge 104/92
 - permessi sindacali retribuiti

- gravi patologie comportanti terapie salvavita, maternità obbligatoria
- infortunio sul lavoro.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE

- **ESPERIENZA ACQUISITA** → nel comparto Regioni- Autonomie locali determinata nei termini riportati nella tabella sottoindicata:

ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE CATEGORIE (B – C – D – P.O)
da 2 a 5 anni	0
da 6 a 10 anni	3
da 11 a 15 anni	5
da 16 a 20 anni	8
oltre 20 anni	10

- **MERITO** → valorizzato attraverso il calcolo del punteggio medio di valutazione riportato da ciascun dipendente nel triennio precedente. Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella:

VALUTAZIONE MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE CATEGORIE (B – C – D – P.O)
da 71 a 80	10
da 81 a 90	20
da 91 a 100	30

- **PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA DI APPARTENENZA**→Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella:

ANNI DI PERMANENZA POSIZIONE ECONOMICA	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE CATEGORIE (B – C – D – P.O)
4 anni	5
5 anni	10
6 anni	15
da 7 anni	20
oltre 10 anni	25

Qualora si verificano casi di pari merito la progressione economica verrà assegnata al dipendente più anziano di età.

- **NUMERO PROGRESSIONE DI CARRIERA GIA' RICONOSCIUTE (ORIZZONTALI E VERTICALI), A PERSONALE CON ALMENTO 8 ANNI DI SERVIZIO**→ Il punteggio verrà assegnato in base alla seguente tabella:

PROGRESSIONI RICONOSCIUTE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO PER TUTTE LE CATEGORIE (B – C – D – P.O)
0	20
1	15
2	10

3	5
4 e oltre	0

FORMAZIONE GRADUATORIA

Una volta proceduto alla somma dei punti ottenuti in base ai criteri di cui al punto 2), verranno stilate n. 3 graduatorie separate, una per ciascuna delle categorie giuridiche (B, C, D).

Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs n. 150/2009

Ai sensi degli artt. 29 e 30. del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 12/09/2018 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

La misurazione e la valutazione della performance del personale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Sono in uso nell'Ente metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano delle Performance rappresenta, in modo schematico e coerente con le risorse assegnate nel P.E.G., obiettivi specifici e raggiungibili. Attraverso questo strumento vengono definiti gli elementi fondamentali posti a base della misurazione, della valutazione e della rendicontazione della performance.

Come documento a se stante ovvero come allegato del P.E.G., è adottato unitamente a quest'ultimo e in caso di mancata adozione operano i divieti di cui all'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/09 e s.m.i.

Il sistema di valutazione, adottato dal Nucleo di Valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, nel rispetto dei principi di cui all'art. 31 commi 1, 2 e 3 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance anno 2018, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 27/07/2018 ci si attende il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Parte II - Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stato costituito con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 429/126 in data 12/10/2018 integrata con determinazione di rettifica n. 513/146 del 27/11/2018, per un totale di € 106.904,11, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 91.982,57
Risorse variabili	€. 14.921,54
Totale	€. 106.904,11

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 91.201,48 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, 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)	€. 89.357,88
Risorse di cui all'art. 32 c.7 del CCNL del 22/01/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 (nota 1)	€. 1.843,60
Totale importo Unico consolidato	€. 91.201,48

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 67 c. 2 lett. b) – rivalutazione delle PEO	€. 1.936,30
Art. 67 c. 2 lett. c) – Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	€. 619,06
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€. 2.582,36
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€. 93.783,84

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 14.921,54 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
-------------	---------

Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67, c. 4, CCNL 2018 – integrazione 1,2% (nota 2)	€. 8.252,79
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	€. 523,82
Totale voci variabili sottoposte a limite	€. 8.776,61
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 6.000,00
Art. 68, c. 1 CCNL 2018 – Risparmi Fondo anno precedente	€. 0,00
Art. 67, c. 3 lett. e) CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	€. 144,93
Totale voci Variabili NON sottoposte al limite	€. 6.144,93
Totale risorse variabili	€. 14.921,54

NOTE:

1) CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1 (importo annuale risorse art. 32 c. 7 del CCNL 322/1/2004 pari allo 0,20% monte salari 2001)

Tale voce, pur non essendo mai stata inserita nel fondo del Comune di Montanaro, in quanto privo incarichi di alta professionalità, viene inserita nell'importo unico consolidato quale finanziamento tra le risorse stabili euro 1.843,60) come disposto dal c. 1 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018. Si evidenzia che, non essendo più finanziato l'incentivo ICI (importo soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017), vi sono margini di disponibilità nel fondo per incrementare le risorse stabili nel rispetto del tetto massimo del 2016.

2) CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997, al netto della riduzione per personale ATA e Città Futura, ammontava ad € 687.732,50, per una possibilità di incremento massima di € 8.252,79 (1,2%).

Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 8.252,79, pari al 1,2%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

A carico del fondo per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 è stata prevista la seguente riduzione:

Descrizione	Importo
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€. 1.801,27

Riguardo questa riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisore dei Conti con verbale n. 9/2015 in data 19/09/2015, ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

2. 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, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2018, non sono previste riduzioni in quanto non viene superato il tetto dell'anno 2016, come sotto evidenziato:

Descrizione	Importo	
	Anno 2018	Anno 2016
Totale costituzione fondo	€. 106.904,11	€. 106.935,30
Art. 67 c. 2 lett. b) – rivalutazione delle PEO	€. 1.936,30	€. 0,00
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 2018 – Incentivi /compensi progettazione ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	€. 0,00	€. 6.000,00
Art. 67, c. 3 lett. e) CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	€. 144,93	€. 70,42
Art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 2018 – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs n. 50/2016 (dal 01/01/2018)	€. 6.000,00	€. 0,00
Totale costituzione fondo al netto delle componenti escluse	€. 98.975,88	€. 100.864,88
LIMITE FONDO	€. 98.975,88	€. 100.864,88
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016	- € 2.069,00	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€. 91.982,57
Risorse variabili	€. 14.921,54
TOTALE	€. 106.904,11

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€. 46.814,03

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€. 13.012,40
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€. 0,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	€. 0,00
Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	€. 0,00
TOTALE	€. 59.916,43

Sezione II - Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) €. 106.904,11
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) €. 59.916,43
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+) €. 2.559,27
TOTALE	€. 49.546,95

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€. 3.903,14
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	€. 720,00
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	€. 890,00
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	€. 5.600,00
Indennità di reperibilità specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno 2017	€. 1.520,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	€. 16.500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	€. 10.089,67
Premi collegati alla performance individuale	€. 4.324,14
Art. 68, c. 2 lett. J), CCNL 2018 – differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€. 3.903,14
TOTALE	€. 49.546,95

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	€. 59.916,43

Somme regolate dal contratto	€. 49.546,95
Destinazioni ancora da regolare	€. 0,00
Totale	€. 109.463,38

Sezione V - 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:

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 € 59.916,43 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di €. 91.982,57. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

- c) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottate dal O.I.V. nel verbale n. 5 del 23.9.2011, n. 5 del 6.7.2012, n. 6 del 13.7.2012, n. 3 del 23.7.2014, n. 5 del 29.7.2015 e confermate nel verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 21.06.2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2018 sono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal O.I.V. nel verbale n. 5 del 23.9.2011, n. 5 del 6.7.2012, n. 6 del 13.7.2012, n. 3 del 23.7.2014, n. 5 del 29.7.2015 e confermate nel verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 21.06.2017; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa:

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

Costituzione fondo	Fondo Anno 2018	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€. 93.783,84	€. 88.064,49	€. 5.719,35
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	€. 1.801,27	€. 1.801,27	//

TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	€. 91.982,57	€. 86.263,22	€. 5.719,35
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€. 14.921,54	€. 21.823,21	- €. 6.901,67
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	€. 2.559,27	//	€. 2.559,27
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€. 17.480,81	€. 21.823,21	€. 4.342,40
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	€. 1.151,13	€. 1.151,13
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	//	//
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	€. 0,00	//	//
Altre decurtazioni fondo (specificare)	//	//	//
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	//	€. 1.151,13	€. 1.151,13
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€. 93.783,84	€. 88.064,09	€. 5.719,35
Risorse variabili	€. 17.480,31	€. 21.823,21	- €. 4.342,40
Decurtazioni	€. 1.801,27	€. 2.952,40	€. 1.151,13
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€. 109.463,38	€. 106.935,30	- €. 2.528,08

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

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo Anno 2018	Fondo Anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€. 59.916,43	€. 59.542,84	€. 373,59
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€. 49.546,95	€. 47.392,46	€. 2.154,49

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 59.916,43	€. 59.542,84	€. 373,59
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€. 49.546,95	€. 47.392,46	€. 2.154,49
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€. 109.463,38	€. 106.935,30	- €. 2.528,08

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

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

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

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

- Titolo 1 Spese correnti, agli appositi macroaggregati 101 – *Redditi da lavoro dipendenti* e 102 *Imposte e tasse a carico dell'Ente*, del bilancio triennale 2018/2020, competenza 2018.

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 2017 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" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II):

- differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno 2017 pari ad €. 2559,27.

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

Il totale del fondo per l'anno 2018, come determinato con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. Finanziario n. 429/126 in data 12/10/2018 integrata con determinazione di rettifica n. 513/146 del 27/11/2018.

Montanaro, 07.12.2018.



Il Responsabile del Settore Finanziario
AMATUZZO Alessandra