

COMUNE DI LEGNAGO

(Provincia di Verona)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto sottoscritto il 7.5.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale dott. Razzano Donato, Dirigente del 1° Settore - Dott. Nicola Rinaldi</p> <p>Parte Sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali.</p> <p>Firmatarie della preintesa: <i>per la parte pubblica:</i> Segretario Generale dott. Razzano Donato, Dirigente del 1° Settore - Dott. Nicola Rinaldi <i>per le OO.SS.:</i> CSA Regioni e autonomie locali Cavedini Nicola – CISL FP Maurizio Olivato - CGIL FP De Pasquale Antonio <i>per RSU,</i> Franceschetti Giuliana, Pozzo Emanuela, Caramori Giorgio, Mari Paola, Barbirato Chiara</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019
Rispetto iter procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti. La certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita in data _____ Il collegio dei Revisori non/ha effettuato rilievi Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Questa amministrazione ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 3.4.2019
		Questa amministrazione ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per quanto di competenza
		La Relazione della Performance relativa all'anno 2017 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 è stata adottata con deliberazione n. 137 del 20.06.2018 la Relazione sulla Performance 2018 è in corso di approvazione

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di contratto integrativo, sottoscritta il 7.5.2019, concerne la parte normativa 2019-2021 ed economica per l'anno 2019

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.

Il CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Il CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Legnago con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Esso sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso. La durata è triennale salvo la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio e la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2 - Disciplina del lavoro straordinario

Il Segretario Generale con propria determinazione procede entro il mese di Febbraio di ogni anno a definire il budget dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Dirigente di Settore e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

Le parti concordano di fissare, almeno una volta all'anno, un incontro per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario.

In applicazione dell'art. 56-ter Capo VI - Polizia Locale - "*Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato*" del CCNL del 21.5.2018, le parti concordano di disciplinare con apposito Regolamento il relativo funzionamento.

Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità condizioni lavoro

Art. 4 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4., dal 21.05.2018 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di eventuale successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 5 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari ad Euro 75.800 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.

A decorrere dal 1.1.2019 dal complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari almeno al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative. Il premio di risultato potenziale massimo individuale viene determinato in proporzione alla graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Il risultato effettivo verrà calcolato secondo i criteri e le modalità fissate dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

Art. 6 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate viene determinato annualmente e approvato con provvedimento dirigenziale. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali verrà ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività che comportano rischio e pertanto pericolose e dannose per la salute, disagio, o implicanti il maneggio di valori.

Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con classe di rischio 3 (rischio significativo) e 4 (rischio grave).

per le attività classificate di rischio 3, l'importo giornaliero delle indennità viene quantificato in € 2,00

per le attività classificate di rischio 4, l'importo giornaliero dell'indennità viene quantificato in € 5,00

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose.

Sono considerate **disagiate** quelle attività che richiedono una particolare modifica dell'orario ordinario di lavoro (esclusa la turnazione o la reperibilità per le quali è prevista la corresponsione di specifica indennità) per esigenze di servizio e su richiesta dell'Amministrazione;

E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 10,00.

Per le attività implicanti il **maneggio di valori** svolte da agenti contabili formalmente incaricati, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

fino a 50,00 euro (nessuna indennità)

da 51.00 euro a 3.000 euro indennità giornaliera € 1,00

da 3.001 euro a 8.000 euro indennità giornaliera € 1,5

oltre 8.000 indennità giornaliera € 2,00

In caso di cumulo delle attività di cui sopra, l'indennità condizioni di lavoro potrà essere corrisposta comunque fino all'importo massimo contrattuale di € 10/die ed è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività

A tal fine il dirigente del Settore di appartenenza del dipendente attesta mensilmente l'effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

Art.8 Indennità di turno e reperibilità

Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018. La misura dell'indennità è stata quantificata in € 12,00 lordi per 12 ore al giorno. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore 8 volte al mese.

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018

L'indennità è disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche** responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

Alla fine di ogni anno, o in caso di modifica dell'incarico, il Dirigente competente dovrà formalmente confermare o meno all'ufficio del Personale la permanenza dei presupposti legittimanti l'erogazione dell'indennità. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i criteri stabili con CCDI sottoscritto il 14.11.2014.

Art. 10 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

L'indennità per specifiche responsabilità è disciplinata dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 il cui importo annuo è fissato con decorrenza 1.1.2019 in € 350,00 annui lordi

Art. 11 Utilizzo dei proventi della sanzioni al Codice della Strada a favore del personale della Polizia Locale art. 56 quater CCNL 21.5.2018

Il Comune, all'interno della quota dei proventi delle sanzioni pecuniarie riscosse, determina annualmente, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, le risorse per la previdenza complementare a favore della Polizia Locale (Fondo Perseo/Sirio).

Tale Fondo, per l'anno 2019, è incrementato di una somma pari a € 5.000 che l'Amministrazione Comunale ha appositamente stanziato con l'adozione dei necessari provvedimenti.

Art. 12 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

Al personale della polizia locale, individuato con atto del Comandante, che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 3,00.

Il dirigente di Settore attesta mensilmente l'effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

Art. 13 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies CCNL 21.5.2018

In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 a decorrere dal 1.1.2019 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo

stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) secondo il vigente CCNL.

Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato su tre variabili:

a) **Grado rivestito**

b) **Responsabilità attribuite connesse al ruolo**

c) **Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione**

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito indicato:

Agente fino a 1.000

Istruttori – Ispettori da 1.000 a 1.500

Ufficiali da 1.500 a 2.500

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di funzione i dipendenti nell'ambito della propria prestazione lavorativa devono essere stati incaricati con atto formale motivato del dirigente competente di assumere responsabilità di procedimenti o con elevata esposizione di responsabilità e/o coordinamento, di direzione e controllo di altri dipendenti appartenenti al medesimo settore cui è assegnato il coordinatore.

I procedimenti complessi o con elevata responsabilità devono essere valutati dal Dirigente competente congiuntamente con il Segretario Generale.

Art. 14 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2019 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono quelli fissati al capitolo 7 del vigente sistema di valutazione con la seguente modifica al punto 7.3 "sistema di valutazione" paragrafo 4, in applicazione dell'art. 16 comma 3° del CCNL del 21.5.2018, "*il punteggio per ciascun dipendente verrà definito calcolando il valore medio delle ultime tre valutazioni ricevute*".

Art. 15 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:

- le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016
- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT
- le risorse destinate ad incentivare l'accertamento e la riscossione dell'IMU e TARI art. 1 comma 1091 legge 145/2018 c.d. legge di Bilancio 2019

Le parti concordano che per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di performance sia previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione del premio di performance al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare

Art. 16 - Premi correlati alla performance

Ai fini dell'applicazione dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 si conviene di destinare il totale delle risorse complessive disponibili come segue:

alla Performance individuale il 30%

alla Performance organizzativa il 70%

L'incentivo di performance individuale è già regolato dal vigente Sistema di valutazione dell'Ente ed è il risultato della valutazione di due parametri:

- il primo legato agli obiettivi individuali assegnati dai dirigenti
- il secondo legato alla capacità professionale e comportamentale

Annualmente vengono determinati i premi potenziali massimi in base alla categoria di appartenenza e alle risorse a disposizione.

L'incentivo di performance organizzativa verrà attribuito sulla base del valore medio percentuale dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi strategici assegnati al Settore. La misurazione e la valutazione dell'incentivo di

performance organizzativa è condizionato all'approvazione dell'integrazione del Sistema di valutazione da parte del organismo indipendente di valutazione in base alle disposizioni di legge.

Vengono fissati i premi potenziali massimi suddivisi per categoria per la corresponsione della produttività collettiva da erogarsi per l'anno 2019 secondo i risultati accertati in base alle modalità definite dal vigente Sistema di misurazione e valutazione allegato scheda 5 a) b) c)

Art. 17 Differenziazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione viene definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, relativa alla performance individuale.
- La quota massima di personale a cui può essere riconosciuta detta maggiorazione è pari al 25% del personale a tempo indeterminato di ogni settore, arrotondato ad una unità per quozienti superiori a 0,5, che sia stato valutato positivamente. Calcolato il 25% solo quello collocato nella fascia più elevata del range di valutazione, che secondo il vigente Sistema di Valutazione è pari a punti 100 (eccellente), beneficerà della differenziazione del premio. La differenziazione del premio si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi di cui sopra. In caso di parità di punteggi ha precedenza il personale con maggiore anzianità di servizio.

Art. 18 Piani di razionalizzazione

Le somme di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL incrementano il fondo per le risorse decentrate di una percentuale massima del 50% dei risparmi o delle maggiori entrate effettivamente conseguite riguardo ad ogni singola idea di miglioramento realizzata e rendicontata.

La quota di finanziamento per l'incentivazione dei piani di razionalizzazione è definita in via previsionale con deliberazione di Giunta Comunale di approvazione dei piani triennali di razionalizzazione.

Le risorse sono rese effettivamente disponibili a consuntivo previa certificazione dei risparmi o delle maggiori entrate da parte degli organi di controllo.

Le risorse di cui al comma 1 sono riconosciute nella misura del 50% del risparmio ottenuto.

Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL sono così ripartiti:

- 60% è destinato a riconoscere il contributo del personale che ha realizzato direttamente ogni singolo piano di razionalizzazione;

- 40% è destinato al finanziamento della performance organizzativa del restante personale.

L'OIV riconosce l'ammissibilità dei piani e verifica i risparmi conseguiti in termini di risparmi e/o maggiori entrate.

L'erogazione degli incentivi può essere svolta solo dopo la conclusione del processo di valutazione così come definito dal vigente Sistema di valutazione che dovrà all'uopo essere aggiornato.

Art. 19 Destinazione del fondo risorse decentrate nell'anno 2019

Contiene il prospetto analitico della distribuzione del fondo per l'anno 2019

Art. 20 Disposizione finale Si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Vengono dichiarati decadute le disposizioni contenute in precedenti ccdi o in atti a contenuto contrattuale sottoscritti precedentemente dalle parti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri fissati dal presente CCDI le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 1, Progressioni orizzontali	245.500
Art. 68, comma 1, indennità di comparto	55.000
Art. 68, comma 2, lett. d) indennità di turno e compensi art.24, c.1, CCNL 14/9/2000	40.000
Art. 68, comma 2, lett. e) Specifiche responsabilità	27.000
Art.68, comma 1, indennità ex personale asilo nido	1.100
Art. 68, comma 2, lett. d) indennità di reperibilità	8.000

Art. 68, comma 2, lett. c) indennità condizioni lavoro	3.000
Art. 68, comma 2, lett. f) indennità servizi esterni polizia locale	10.000
Art. 68, comma 2, lett. f) indennità di funzione	8.000
Art. 68, comma 2, lett. b) Performance individuale	36.314
Art. 68, comma 2, lett. a) Performance organizzativa	84.734
Art. 68, comma 2, lett. a) performance finanziata da piani di razionalizzazione	4.120
Art. 68, comma 2, lett. b) performance finanziata da piani di razionalizzazione	6.180
Art. 68, comma 2, lett. g) Istat	1.000
Art. 68, comma 2, lett. g) Funzioni tecniche	40.000
Art. 68, comma 2, lett. g) Accordi di collaborazione, terzi	1.000
Totale	570.948

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

C) effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi o in atti a contenuto contrattuale sottoscritti precedentemente dalle Parti decadono dalla data di sottoscrizione del presente CCDI

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 221 del 24.10.2011 successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 17.09.2012, n. 118 del 23.5.2014, n. 25 del 3.2.2016).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto integrativo è coerente con le linee di indirizzo emanate dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 106 del 17.04.2019. Con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto, l'amministrazione ha destinato il 23% circa delle intere risorse al finanziamento di premi correlati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance individuali o organizzativa volti a:

- a) migliorare l'efficienza dell'organizzazione e assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- b) elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- c) stabilire un legame fra incentivo e valutazione dei risultati raggiunti.

Le risorse dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività (performance individuale) saranno rese disponibili dopo l'espletamento della procedura di valutazione del personale secondo le modalità e i criteri definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione all'uso aggiornato con deliberazione di G.C. n. 25 del 3.2.2016 (allegato scheda 5 a) b) c)). La valutazione da parte del Dirigente competenze è effettuata contestualizzando i fattori di misurazione in cui si articola la scheda nell'ambito dei processi gestionali ai quali il dipendente partecipa richiamando i risultati raggiunti, le informazioni o i dati certi fatti o comportamenti effettivamente tenuti in corso d'anno. Per quanto concerne invece la performance organizzativa lo schema di CCDI condiziona la relativa liquidazione alla modifica del Sistema di misurazione e valutazione vigente.

G) altre informazioni

Nessun'altra informazione utile

Legnago, 15.05.2019



IL DIRIGENTE DEL 1° SETTORE
DOTT. NICOLA RINALDI

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Contratto collettivo decentrato integrativo - utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa - (importi arrotondati)

Il fondo per la contrattazione integrativa, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	492.848
Risorse variabili	52.300
Residui anni precedenti*	25.800
Totale	570.948

* Le economie di parte stabile sono state quantificate presuntivamente in € 25.800. Il dato definitivo verrà accertato a conclusione del processo di valutazione della performance 2018.

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 492.848.

Risorse stabili

Descrizione	Importo
Importo unico consolidato ex art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018	555.919
Ria e assegni ad personam	62.463
Differenziale PEO - art. 67 c.2 lett. b) CCNL 21.5.2018	10.683
Incremento stipendiale art. 67 c.2 lett. a) CCNL 21.5.2018	8.985

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Quote incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	40.000
Risorse piano di razionalizzazione	10.300
Istat compensi da terzi	2.000
Economie anno precedente	25.800
Altro	

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	43.215
Posizione organizzative art. 67 co. 1 CCNL 21.5.2018	75.800
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	1.369
Esternalizzazione servizio farmacia	7.467
Decurtazione art. 1, co 236 legge 208/2015	17.113
Decurtazione ex art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017	238
Totale riduzioni	145.202

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	492.848
Risorse variabili	52.300

Residui anni precedenti	25.800
Totale	570.948

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 341.600 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	55.000
Progressioni orizzontali	245.500
Indennità ex personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) e art. 6 CCNL 5.10.2001	1.100
Indennità di turno/maggiorazioni	40.000
Altro	
Totale	341.600

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI precedenti oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 229.348 così suddivise:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali	
Indennità di reperibilità	8.000
Indennità condizioni lavoro	3.000
indennità funzioni vigili	8.000
Indennità servizio esterno vigili	10.000
Indennità specifiche responsabilità	27.000
Performance organizzativa	84.734
Performance individuale	36.314
Performance organizzativa da piani razionalizzazione	4.120
Performance individuale da piani razionalizzazione	6.180
ISTAT	1.000
Compensi funzioni tecniche	40.000
Compensi da terzi	1.000
Totale	229.348

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

==

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	341.600
Somme regolate dal contratto	229.348
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	570.948

PS

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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 € 492.848 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità per l'ex personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 341.600. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili. Con il residuo delle risorse stabili sono finanziate le nuove indennità la performane organizzativa e individuale

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' OIV.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2019

Descrizione	Anno 2016	Anno 2019	Differenza 2019/2016	note
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	457.608		-457608	
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	19.794		-19.794	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	15.964		-15.964	
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	17.096		-17.096	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	20.869		-20.869	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4	24.588		-24.588	
Importo unico consolidato anno 2017		555.919	555.919	
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	54.625	62.463	7.838	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0	0	0	
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 lett. b)	1.125	10.683	9.558	
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 lett- a)		8.985	8.985	
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	611.669	638.050	26.381	
Risorse variabili				
<i>Poste variabili soggette al limite</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0			
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (ICI)	7.600	0	-7.600	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche)	0	0	0	
Art. 15, comma 2	0	0	0	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0	0	0	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0	0	0	
Totale soggette	7.600	0	-7.600	
<i>Poste variabili non soggette al limite</i>				
Art. 67, comma 3, lett. c) funzioni tecniche	22.700	40.000	17.300	
Art. 67, comma 2, lett. g)/Art. 15, comma 1, lett. g)/art. 14, comma 5 ISTAT	10.000	1.000	-9.000	
Art. 67, comma 3, lett. a)		1.000	1.000	
Art. 67, comma 3, lett. b)		10.300	10.300	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente	56.059	25.800	-30.259	
Altro	0	0	0	
Totale non soggette	88.759	78.100	-10.659	
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	96.359	78.100	-18.259	
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7	1.369	1.369	0	
CCNL 1/4/1999 articolo 19				

Descrizione	Anno 2016	Anno 2019	Differenza 2019/2016	note
Personale incaricato di p.o.	0	75.800	75.800	
Trasferimento ATA	43.215	43.215	0	
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.) - farmacia.	7.467	7.467	0	
Decurtazione art. 1, comma 236, della legge 208/2015	17.113	17.113	0	
Decurtazione art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017		238	238	
Altro	0	0	0	
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	69.164	145.202	74.669	
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	611.669	638.050	26.381	
Risorse variabili	96.359	78.100	-18.259	
Decurtazioni	69.164	145.202	78.038	
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	638.864	570.948	-67.916	

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2019	Differenza 2016/2019	
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	56.000	55.000	-1.000	
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o.	235.000	245.500	10.500	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	75.800	0	-75.800	
Indennità di turno		40.000	40.000	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	2.800	1.100	-1.700	
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico	4.700	0	-4.700	
Altro	775	0	-775	
Totale	375.075	341.600	-33.475	
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. da attribuire	21.000	0	-21.000	
Indennità di turno	42.000	0	-42.000	
Indennità di rischio	1.500	0	-1.500	
Indennità di disagio	0	0	0	
Indennità di maneggio valori	1.300	0	-1.300	
Indennità condizione lavoro		3.000	3.000	
Indennità servizi esterni P.L.		10.000	10.000	
Reperibilità	8.000	8.000	0	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) i) CCNL 01.04.1999)	35.000	27.000	-8.000	
Indennità di funzione P.L.		8.000	8.000	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 ora art. 68 comma 2 lett. g	40.300	41.000	700	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. a)	0	1.000	1.000	
Compensi correlati alle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. b)	0	10.300	10.300	

Descrizione	Anno 2016	Anno 2019	Differenza 2016/2019	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 ora art. 68 comma 2 lett. a) b)	113.564	121.048	7.484	
Riduzione fondo a seguito ricostruzione	0	0	0	
Altro	0	0	0	
Totale	262.664	229.348	-33.316	
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	375.075	341.600	-33.475	
Regolate dal decentrato	262.664	229.348	-33.316	
Ancora da regolare				
Totale	637.739	570.948	-66.791	

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

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

Nella fase programmatica, il fondo delle risorse decentrate viene determinato tenendo conto di tutte le voci che lo compongono e a bilancio sono imputate nei capitoli di spesa del personale macroaggregato 01 suddivisi per funzione e servizio. Le somme riferite ad emolumenti fissi già in godimento del personale dipendente previsti dal CCNL, le PEO (Progressione Economica Orizzontale) pregresse e art. 7 ccnl 31.3.199 sono imputate ai capitoli delle retribuzioni nelle varie funzioni e servizi. Le somme relative alle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett.c) per incentivi funzioni tecniche sono imputate nei capitoli di spesa dell'opera e/o servizio e fornitura all'interno del quadro economico di spesa. I compensi ISTAT e per somme di terzi (commissioni carburanti) al cap. 2500.00.01. Quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Si attesta la legittimità delle norme contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali. In particolare sono rispettate le indicazioni dell'art. 5, comma 2, i vincoli di competenza definiti dall'art. 40, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e i vincoli e limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali come indicato ai commi 3, 3-bis, 3-quinquies dello stesso articolo 40 del d.lgs. n. 165/2001

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

Il totale del fondo (€ 570.948) come quantificato con determinazione dirigenziale n. 341 del 18.04.2019 trova copertura tra gli importi previsti nei capitoli dedicati alle spese di personale macroaggregato 01 suddivisi per funzione e servizio nel bilancio di previsione 2019 approvato con deliberazione di C.C. n. 80 del 3.12.2018

Le economie anni precedenti pari a complessivi € 25.800 sono state reimputate nel bilancio di previsione 2019 e finanziate con FPV

Sono altresì impegnate nei capitoli le somme necessarie per il pagamento della corrispondente parte di oneri riflessi.

Si attesta pertanto che non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio

La presente relazione viene trasmessa all'Organo di revisione economico-finanziaria per l'ottenimento della certificazione prevista dalle disposizioni normative in vigore e per la verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

Legnago, 15.05.2019

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
RESPONSABILE AREA
Roberta Patuzzo




IL DIRIGENTE DEL 1° SETTORE
dott. Nicola Rinaldi

