

COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018/2020
Riparto risorse decentrate anno 2019

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		16/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte pubblica: Segretario Comunale – Responsabile Settore Amministrativo Responsabile Settore Economico Finanziario Responsabile Settore Tecnico Parte sindacale: CGIL FP RSU CGIL FP RSU CISL FP RSU DICCAP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCI in attuazione del CCNL 21/05/2018, per il triennio 2018/2020 Criteri di riparto delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2019
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? Sì, in data 09/12/2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

	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? Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 25.02.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il piano delle performance per l’esercizio 2018.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 30/01/2018 l’Ente ha adottato il Piano triennale di prevenzione della Corruzione 2018 - 2020, contenente quale Sezione il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sul proprio sito web istituzionale, nell’apposita sezione Trasparenza, valutazione e merito, alla data odierna, sono stati pubblicati tutti i dati relativi a quanto previsto dalla normativa vigente.
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione sulla performance rispetto al contratto 2019 verrà effettuata dall’organo indipendente di valutazione alla conclusione del periodo destinato allo svolgimento degli obiettivi assegnati.
		Eventuali osservazioni Nessuna.

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Oggetto e obiettivi
Art. 2	Ambito di applicazione
Art. 3	Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6	Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7	Progressioni economiche
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
Art. 10	Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
Art. 11	Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
Art. 12	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 13	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
Art. 14	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15	Indennità Polizia Municipale
Art. 16	Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 16	Fondo Risorse decentrate anno 2019 - costituzione
Art. 17	Fondo Risorse decentrate anno 2019 - destinazione

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 68 del CCNL 21.05.2018, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	19.292,98
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	10.699,10
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	24.314,80
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	9.760,00
art. 69, CCNL 21/05/2018	Maggiorazione del premio individuale	660,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	500,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno	5.000,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	700,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	5.000,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	5.500,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		81.426,88

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale tecnico/manutentivo. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale addetto al servizio scuolabus per la particolare articolazione dell'orario di lavoro. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Non sono presenti nell'Ente attività di rilevante maneggio di denaro.
5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018

1. Vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale - € 350,00 annui;

2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulabili.

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016

E' stato sottoscritto unitamente al CCI 2018/2020 il regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Con i seguenti atti dell'Amministrazione Comunale si è dato corso a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 in materia di meritocrazia e premialità:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 05.01.2013, così come modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 del 26.01.2015, n. 92 del 09.07.2015 e n. 162 del 03.12.2015, in particolare l'art. 5 il quale testualmente recita:
 - comma 1: " L'organo di valutazione delle performance è costituito da un esperto esterno, nominato dal Sindaco"
 - comma 7: "La durata dell'organo di valutazione è di tre anni, ed è rinnovabile una sola volta";
- Decreto del Sindaco n.1 del 07.01.2016 di nomina dell'organo di valutazione, per il periodo dal 01.01.2016 e sino al 31.12.2018 nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti della società DIALOGOS s.a.s. con sede in via J. B. Fell n. 6 Susa;
- Decreto del Sindaco n. 2 del 15.01.2019 di nomina dell'organo di valutazione, per il periodo dal 01.01.2019 e sino al 31.12.2021 nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti della società DIALOGOS s.a.s. con sede in via J. B. Fell n. 6 Susa;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012 di approvazione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale comunale, successivamente modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 21/12/2017.

Gli atti predisposti risultano coerenti con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed adeguati nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione è stata adottata dall'Ente con deliberazione Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012, modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 21/12/2017, suddividendo il processo di valutazione nelle seguenti fasi:

1. Fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
2. Fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi agli obiettivi assegnati con confronto tra responsabile di settore e dipendente;
3. Fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione con confronto tra responsabile di settore e dipendente.

La definizione degli obiettivi e capacità gestionali attese per i Responsabili di posizione organizzativa e per il Segretario Comunale viene adottata dalla Giunta Comunale con il supporto dell'Organo Indipendente di Valutazione e la relativa valutazione viene approvata dalla Giunta su istruttoria dell'OIV;

Ogni responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua la valutazione del personale che coordina direttamente.

L'Organo Indipendente di Valutazione effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.

In particolare, per i dipendenti non titolari di P.O., oggetto del presente contratto, la misurazione della performance individuale concerne:

- Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali: peso 50%
- Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi: peso 50%

Il criterio di ripartizione delle somme individuate quale compenso per il raggiungimento degli obiettivi/performance è il seguente:

- Risultato con punteggio da 0 a 50 punti: retribuzione pari a zero;
- Risultato con punteggio oltre 50 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, la sezione trasparenza, valutazione e merito presente sul sito istituzionale è stata alimentata con le informazioni previste.

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

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009:

- Le amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. 30/03/2011 n. 165 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi individuati dal sistema di valutazione.

L'art. 7 del CCI prevede che le progressioni economiche orizzontali vengano effettuate secondo i seguenti criteri:

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel biennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 50 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.

Accederanno alla progressione economica orizzontale il 50% dei dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

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

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nei due anni precedenti;

In caso di ulteriori pari merito:

- al dipendente che non proviene da progressione verticale;

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale;

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che nell'Ente ha maturato maggiore esperienza nella categoria di appartenenza.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance 2019, ci si attende il completo raggiungimento degli stessi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018/2020
Riparto risorse decentrate anno 2019

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato in via definitiva con determinazione del Settore Finanziario n. 1086/78 del 19/11/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	75.628,29
Risorse variabili	5.798,59
Totale	81.426,88

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

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 dall'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/01/2004, 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)	76.421,92

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018)	1.124,43
Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato (art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018)	1.756,04
Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	1.736,48
TOTALE	4.616,95

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018)	5.000,00
Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione (art. 67 c. 3 lett d) CCNL 21/05/2018)	798,59
Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario (art. 67 c. 3 lett E) CCNL 21/05/2018)	0,00
TOTALE	5.798,59

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Consolidamento decurtazioni art. 9 comma 2 DL 78/2010 – parte stabile	- 3.218,40
Decurtazione per rispetto limite fondo 2016 art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	- 2.192,18
Totale riduzioni	- 5.410,58

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	81.038,87
Risorse variabili	5.798,59
TOTALE	86.837,46
Consolidamento decurtazioni art. 9 comma 2 DL 78/2010	- 3.218,40
Decurtazione per rispetto limite fondo 2016 art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	- 2.192,18
TOTALE FONDO AL NETTO DECURTAZIONI	81.426,88
Fondo posizioni organizzative	35.125,00
Fondo per il lavoro straordinario	6.604,67
Maggiorazione retribuzione posizione segretario	4.936,30
Componenti escluse dal limite	- 7.860,91
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	120.231,94

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vengono definite dal contratto ma mantenute all'esterno del fondo le seguenti risorse, stanziare a titolo previsionale:

Fondo previdenza ed assistenza polizia municipale anno 2019	2.500,00
---	----------

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 le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche	19.292,98
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett b) e c), CCNL 22/01/2004)	10.699,10
Totale	29.992,08

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Ai sensi del predetto art. 68, comma 1 del CCNL 21/05/2018, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo:	81.426,88
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento	- 29.992,08
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	0,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	51.434,80

Sezione III – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018)	24.314,80
Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018)	9.760,00
Maggiorazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21/05/2018)	660,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018)	500,00
Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018)	5.000,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018 (art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018)	700,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018)	5.000,00
TOTALE	51.434,80

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 ad € 75.628,29, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano ad € 29.992,08. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Si attesta altresì che le risorse per specifiche disposizioni di legge, per € 5.000,00, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, gli incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018)

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, e, specificatamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance organizzativa ed individuale.

c. 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/performance è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo di Valutazione.

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

Il principio di selettività delle progressioni orizzontali è garantito da quanto disposto dall'art. 7 del CCI 2018/2020.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2016.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016	Differenza
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>			
TOTALE	81.038,87	76.271,35	+ 4.767,52
Decurtazione "permanente" ex art. 1, comma 456, della Legge 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)	- 3.218,40	- 3.218,40	-
TOTALE PARTE FISSA AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PERMANENTE	77.820,47	73.052,95	+ 4.767,52
<i>Risorse variabili</i>			
TOTALE	5.798,59	527,92	+ 5.270,67
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	-	-	-
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	5.798,59	527,92	+ 5.270,67

<i>Decurtazioni del fondo</i>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	-	-	-
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. 75/2017)	- 2.192,18	-	- 2.192,18
Altre decurtazioni fondo (specificare)	-	-	-
TOTALE DECURTAZIONI FONDO	- 2.192,18	-	- 2.192,18
TOTALE FONDO DOPO DECURTAZIONI	81.426,88	73.580,87	+ 7.846,01

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016	Differenza
<i>Risorse del fondo sottoposte a certificazione</i>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	78.177	76.271	+ 1.906
Risorse variabili	799	500	+ 299
Decurtazioni	- 5.410	- 3.218	- 2.192
Fondo posizioni organizzative	35.125	35.125	-
Fondo per il lavoro straordinario	6.605	6.605	-
Maggiorazione retribuzione posizione segretario	4.936	4.949	- 13
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	120.232	120.232	-

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2016.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016	Differenza
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>			
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
TOTALE	29.992,08	33.766,96	- 3.774,88
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>			
TOTALE	51.434,80	39.814,01	+ 11.620,79
TOTALE DESTINAZIONI FONDO	81.426,88	73.580,87	+ 7.846,01

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016	Differenza
<i>Destinazioni del fondo sottoposte a certificazione</i>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	29.992	33.767	- 3.775
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	43.574	39.786	+ 3.788
Fondo posizioni organizzative	35.125	35.125	-
Fondo per il lavoro straordinario	6.605	6.605	-
Maggiorazione retribuzione posizione segretario	4.936	4.949	- 13
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	120.232	120.232	-

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
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al titolo I della spesa – codice 01 (spese di personale) del bilancio di previsione 2019, 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 dell'anno 2016 venga rispettato.

Il limite di spesa rispetto al fondo dell'anno 2016, integrato con quanto previsto dalla normativa vigente, risulta rispettato.

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

Il totale del fondo come determinato e destinato con il contratto collettivo integrativo è stanziato al titolo I della spesa – codice 01 (spese di personale) del bilancio di previsione 2019 nel modo seguente:

Istituto contrattuale	Fondi assegnati	Capitoli	Importo
Progressioni economiche orizzontali storiche	19.292,98	1021/1081/1111/1181/1261	19.292,98
Indennità di comparto	10.699,10	1021/1081/1111/1181/1261	10.699,10
Indennità di turnazione	5.000,00	1023	5.000,00
Indennità specifiche responsabilità	700,00	1023	700,00
Indennità condizioni lavoro	500,00	1023	500,00
Premi correlati alla performance organizzativa	24.314,80	1023	24.314,80
Premi correlati alla performance individuale	9.760,00	1023	9.760,00
Maggiorazione del premio individuale	660,00	1023	660,00
Incentivi funzioni tecniche	5.000,00	capitoli delle opere	5.000,00
Progressioni orizzontali anno di riferimento	5.500,00	1021/1081/1111/1181/1261	5.500,00
<i>Totale fes stanziato su Bilancio 2019</i>	<i>81.426,88</i>	-	<i>81.426,88</i>
Oneri previdenziali (cpdel)	9.800,00	1022	9.800,00
Irap	4.000,00	1064	4.000,00
<i>Totale contributi previdenziali ed irap</i>	<i>13.800,00</i>	-	<i>13.800,00</i>

Nole, 06/12/2019

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
(f.to MIGALE Vincenzo)