

# **COMUNE DI CASATENOVO**

## **Provincia di Lecco**

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

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

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		26.11.2020
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2020/2022 CCDI normativo Anno 2020 CCDI parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): SEGRETARIO COMUNALE - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL CISL e RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<b>DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE. ANNO 2020 – art. 7, comma 4 CCNL 21.05.2018</b>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>No – non necessaria ex art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004.</b>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <b>Non ricorre la fattispecie.</b>
	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? <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13.02.2020.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>SI con deliberazione della GC n. 17 del 31.01.2020 per il triennio 2020/2022.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b> <b>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dei documenti previsti dalla normativa vigente (sistema di misurazione e valutazione della performance, piano della performance, relazione sulla performance, valutazioni OIV, dati relativi ai premi erogati).</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>SI</b> <b>La stessa risulta pubblicata sul Sito Istituzionale.</b>	

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

---

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le seguenti materie oggetto di contrattazione:

- PROGRESSIONI ECONOMICHE IN ATTO – ART 68 CCNL 21.05.2018;
- INDENNITA' DI COMPARTO – ART. 68 CCNL 21.05.2018
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE AL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – art. 7 comma 4 lett. "b" - Art. 68 - CCNL 21.05.2018
- DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE – ART 69 CCNL 21.05.2018;
- CONCORSO PARZIALE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
- INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO – ART 70 BIS CCNL 21.05.2018;
- INDENNITA' DI TURNO – ART. 23 CCNL 21.05.2018;
- INDENNITA' DI REPERIBILITA' – ART. 24 CCNL 21.05.2018;
- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ART. 70 – QUINQUIES CCNL 21.05.2018;
- INDENNITA' DI FUNZIONE – ART. 56 SEXIES CCNL 21.05.2018
- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – ART. 56 QUINQUIES CCNL 21.05.2018;
- INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE – ART 113 D.LGS 50/2016;
- INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE 145/2018;
- COMPENSI ISTAT – Art 70 ter CCNL 21.05.2018
- MESSI NOTIFICATORI – ART 67 comma 3 lett. "f" CCNL 21.05.2018
- PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA – ART. 16 CCNL 21.05.2018;
- CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – ART. 7, comma 4 lett. "v" CCNL 21.05.2018;
- COMPENSI AGGIUNTIVI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – Art. 18 CCNL 21.05.2018
- CORRELAZIONE TRA COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. "H" DEL CCNL 21.05.2018 E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA – Art. 7 comma 4 lett. "j" CCNL 21.05.2018
- WELFARE INTEGRATIVO
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO
- DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE
- RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – art. 7 comma 4 lett. “n” CCNL 21.05.2018
- ISTITUTO BANCA ORE – Art. 7, comma 4, lett. “o” CCNL 21.05.2018
- ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE – Art. 7, comma 4 lett. “p” CCNL 21.05.2018
- ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE - Art. 7 comma 4 lett. “q” CCNL 21.05.2018
- ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO - Art. 7 comma 4 lett. “s” CCNL 21.05.2018
- PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO – art. 56 ter CCNL 21.05.2018
- UTILIZZO PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA – Art. 56 quater CCNL 21.05.2018
- INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO ATTIVITA' DI CONTROLLO DEL TERRITORIO PER EMERGENZA DA PANDEMIA DA COVID 19 (art. 63, c. 3, lett. “c” CCNL 21.05.2018)

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

<b>RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
---

(Rif. Artt. 7, comma 4 lett. “b” e art. 68 CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 9 CCDI 2020 )

L'attribuzione al personale del compenso premiale è regolato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati. La valutazione del personale è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui sono esclusi dall'erogazione del compenso coloro che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato. Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

Per il personale in regime di part time l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

La valutazione è articolata in due parti:

- Una prima, riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- Una seconda riferita ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

La parte relativa al raggiungimento del Piano della performance risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non consente l'ammissione alla distribuzione delle risorse.

L'importo complessivo delle risorse viene suddiviso in tante quote quanto sono le aree, ciascuna della quale rappresenta il budget da assegnare a ciascuna area, secondo i criteri di seguito precisati.

La quota assegnata a ciascuna area viene determinata rapportando il budget complessivo al numero dei dipendenti di ciascuna area, tenendo conto del parametro retributivo come sotto individuato, del periodo lavorato nell'anno e della eventuale riduzione di orario per i dipendenti part time. **Non si terrà tuttavia conto di eventuali assenze prolungate (oltre i 60 giorni), non sostituite (per malattia, aspettativa, ecc.).**

PROSPETTO PARAMETRI DI CATEGORIA

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
B3 (ex 5 <sup>^</sup> )	1,20
C	1,30
D	1,40
D3 (ex 8 <sup>^</sup> )	1,50

All'interno di ciascuna area, per ciascun dipendente, viene determinato il coefficiente individuale di riferimento che è dato dal prodotto dei seguenti fattori:

$$\text{mesi lavorati} - \text{parametro di categoria} - \text{orario di lavoro prestato}$$

Il coefficiente individuale è dunque il risultato della seguente formula:

$$\text{coeff. indiv.} = \text{mesi lavorati} \times \text{parametro di categoria} \times \text{orario di lavoro prestato}$$

La somma dei coefficienti individuali così determinati dà il punteggio totale dell'area.

La percentuale di budget da riconoscere a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il suo coefficiente individuale ed il totale della sua area, moltiplicato per il punteggio complessivo della scheda di valutazione, secondo la seguente formula:

$$\text{budget spettante} = \frac{\text{quota assegnata al settore}}{\text{punteggio totale dell'area}} \times \text{coeff. Individuale} \times \text{punteggio scheda valutazione}$$

I risparmi che si produrranno all'interno di ogni settore per valutazioni inferiori al 100% vanno a costituire i risparmi per il fondo dell'anno successivo

Il compenso premiale sarà liquidato al termine delle attività previste in conformità e coerenza al vigente sistema di misurazione e valutazione, adottato con la citata Deliberazione di G.C. n. 96/2018, entro il mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

#### DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

(rif. Art. 69 CCNL 21.05.2018)

(rif. Art. 10 CCDI 2020)

Il Nucleo di valutazione interno, sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale con atto n. 96/2018 valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione:

- della valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione, fatto salvo lo slittamento del termine di approvazione del Bilancio di Previsione.

Al personale collocato nel livello di performance "A", con valutazione uguale o superiore al 95% (per un numero massimo di **n. 3 dipendenti**), è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

In presenza di un numero superiore di aventi diritto alla maggiorazione, rispetto al numero massimo di 3 sopra individuato, si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

Al dipendente a cui è stata riconosciuta la maggiorazione a seguito della valutazione positiva relativa all'anno precedente, non potrà essere erogata la medesima maggiorazione nell'anno successivo, nel rispetto del principio della rotazione.

Gli eventuali risparmi andranno ad alimentare il Fondo dell'anno successivo.

<b>CONCORSO PARZIALE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
---

(rif. Art. 11 CCDI 2020)

Il personale interessato dalle incentivazioni di cui all'art. 18 E 18 BIS del CCDI (incentivi per funzioni tecniche – incentivi per recupero evasione) concorre in misura parziale all'erogazione del compenso premiale come di seguito precisato:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018 – Rif. Art. 18 CCDI	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 200,00	Nessuna riduzione
da € 200,01 a € 500,00	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € 500,01 a € 1.000,00	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € 1.000,00	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad € 3.000,00, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Le somme non erogate ai dipendenti in virtù del presente articolo vanno a costituire i risparmi per il Fondo dell'anno successivo e quindi ripartiti tra tutti i dipendenti.

<b>INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO</b>
--

(RIF. ART. 70 BIS ccnl 21.05.2018)

(Rif. Art. 12 CCDI 2020)

Ai sensi dell'art. 70 – bis del CCNL 21.05.2018 viene riconosciuta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00..

La misura viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza delle causali di cui al precedente comma nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

Vengono all'uopo stabiliti i seguenti criteri:

**Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:**

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

**Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:**

- a) economo comunale (peso causale 3)
- b) sostituto economo comunale (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali – agenti contabili (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

**Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:**

La pesatura dovrà tener conto delle risorse disponibili.

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura rischio	0	1	2	3
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscuotitori speciali - Agenti contabili	Sostituti economi	Economo
	0	1	2	3
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab.<		Enti 100000 ab.> Regioni, Province, Città Metropolitane
	0	1		2

**Criteri per il calcolo dell'indennità**

Vanno sommati i valori dei pesi delle seguenti causali e dell'indice dell'Ente - La somma dei pesi determina la quantificazione dell'indennità

Peso delle causali	Fascia indennità
1-2	€1
3-6	€1,5
>6	€2

L'effettivo svolgimento delle attività remunerate con l'indennità di cui al presente articolo viene certificata, annualmente, dal Responsabile di Settore. La stessa ha validità sino ad una diversa dichiarazione del medesimo Responsabile.

L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base di apposita Dichiarazione del Responsabile di Servizio che attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione della stessa (esposizione al rischio – maneggio valori).

Per quanto riguarda i tecnici comunali, sono conteggiabili solo le giornate di effettiva uscita dal Municipio per effettuare sopralluoghi.

La disciplina ha trovato applicazione a partire dal 2019.

#### **INDENNITA' DI TURNO**

(Rif. Art. 23 CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 13 CCDI 2020)

Presso l'Ente viene previsto l'istituto del Turno di lavoro per l'attività di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21.05.2018, in quanto ritenuto prioritario per la migliore realizzazione del programma di governo e per il soddisfacimento dei servizi ai cittadini.

L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con una durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne.

Il pagamento di tale indennità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento, per i periodi di effettiva prestazione del servizio di turno.

#### **INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

(rif. Art. 24 CCNL 21.05.2018)

(rif. Art. 14 CCDI 2020)

Presso l'Ente è istituito il servizio di reperibilità ex art. 24 CCNL 21.05.2018 (prima disciplinata dall'art. 23 CCNL 14/9/2000), giusta deliberazioni della G.C. n. 535 del 18/7/1994 e n. 213 del 08/4/1999, per l'area di "Vigilanza", "Tecnica" e "Demografica", al fine di assicurare il pronto intervento per fornire un utile riferimento ai cittadini in casi di necessità ed emergenza.

Il servizio di reperibilità 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, secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari, e fissa mensilmente i turni.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, compensate con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità in parola.

Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000. Il pagamento dell'indennità di reperibilità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento per i periodi di effettiva prestazione del servizio.

Il dipendente assente dal servizio non potrà essere destinato al servizio di reperibilità.

#### **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(Rif. Art. 70 – quinquies CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 15 CCDI 2020)

Un'indennità di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al dipendente che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa per compensare:

- a) 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;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

Il pagamento di tali indennità viene effettuato a consuntivo entro il mese di MARZO successivo all'anno di riferimento, previa certificazione del responsabile di Settore competente in relazione all'effettivo svolgimento, nel corso dell'anno, delle funzioni sopra indicate, sia in virtù di delega e/o atto formale, sia per effetto dell'ordinaria e concreta assegnazione di mansioni riferibili all'espletamento delle funzioni suddette.

#### **INDENNITA' DI FUNZIONE**

(rif. Art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 16 CCDI 2020)

Al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, da corrispondere per dodici mensilità, fino ad un massimo di 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione di specifiche responsabilità (ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità), dovrà risultare da apposito provvedimento del Responsabile del Settore.

Tenuto conto delle risorse a disposizione, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali di questo Comune, si individua in € 350,00 annui lordi l'importo della suddetta indennità da corrispondere, per dodici mensilità, agli agenti di Polizia Locale come sopra individuati.

L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 e di cui all'art. 15 del presente CCDI.

Le parti, tuttavia, hanno concordato sul fatto che l'istituto contrattuale disciplinato dal presente articolo non appare compatibile con l'attuale organizzazione dell'Ente non potendosi individuare, all'intero della Polizia locale, le attribuzioni di specifiche responsabilità ulteriori, come espressamente previsto dalla normativa, legittimanti l'erogazione dell'indennità in parola.

Hanno quindi concordato di destinare le relative risorse all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018

#### **INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO**

(Rif. Art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)

(rif. Art. 17 CCDI 2020)

Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, viene riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 2,00.

La "continuità" è rappresentata dallo svolgimento di almeno 4 ore giornaliere di servizio all'esterno, sul totale giornaliero delle ore prestate (66,66%).

L'indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base di apposita Dichiarazione del Responsabile di Servizio che attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione della stessa (servizio esterno).

La disciplina di cui al presente articolo ha trovato applicazione a partire dal 2019.

#### **INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE DA PARTE DEI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI OPERE, LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

(rif. Art. 113 D.lgs 50/2016)

(rif. Art. 18 CCDI 2020)

L'Ente ha approvato lo specifico Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 18.04.2016, n. 50, che viene applicato ai progetti di lavori, servizi e forniture a partire dalle attività incentivate **svolte successivamente alla data del 1° gennaio 2018, data di entrata in vigore delle modifiche apportate al citato art. 113 del D.Lgs 50/2016 dall'art. 1, comma 526 della legge n. 205/2017.**

Resta ferma la possibilità di liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche espletate prima dell'entrata in vigore del D.Lgs 50/2016 (disciplinati dall'art. 93 del D.Lgs 163/2006), tenuto conto del fatto che ciò che rileva ai fini dell'individuazione della disciplina normativa applicabile è il compimento delle attività oggetto di incentivazione (Comunicato del Presidente ANAC del 06.09.2017).

#### **INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE 145/2018.**

(rif. Art. 1 – comma 1091 L. 145/2018)

(rif. Art. 18 bis CCDI 2020)

L'Ente ha approvato l'apposito Regolamento per la disciplina della corresponsione degli incentivi per l'accertamento dell'evasione dei tributi IMU e TARI, come previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018.

La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'Amministrazione, è attribuita mediante contrattazione integrativa; la stessa risulta in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75 e rientra tra le componenti escluse dal calcolo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.

Il suddetto incentivo trova applicazione a partire dal 2020 con la previsione delle relative risorse finanziarie in Bilancio, con l'approvazione dello specifico progetto di recupero evasione previsto all'art. 4 del Regolamento medesimo ed al verificarsi dei presupposti previsti dalla normativa, condizioni queste indispensabili per poter accedere al trattamento accessorio in parola.

#### **COMPENSI ISTAT**

(Rif. Art. 70 ter CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 19 CCDI 2020)

L'Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprendivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. "c" del CCNL 21.5.2018.

#### **MESSI NOTIFICATORI**

(Rif. Art. 67 comma 3 lett. "f" CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 20 CCDI 2020)

In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018 ai messi notificatori viene destinata una quota pari al **10%** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

L'erogazione dell'incentivo è disposta annualmente, nel mese di Marzo dell'anno successivo, in misura proporzionale agli atti notificati e su segnalazione e quantificazione del Responsabile di servizio.

#### **PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

(Rif. art. 16 CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 21 CCDI 2020)

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Le progressioni economiche sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota del 33% dei dipendenti.

I relativi oneri, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo per le risorse decentrate.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine verranno richieste all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al proprio soggetto valutatore (Responsabile di Settore ovvero Segretario, nel caso si tratti di Responsabile di Settore) il quale deve fornire, previa

istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Le parti convengono di destinare, annualmente, alle progressioni economiche orizzontali, le corrispondenti risorse riferite al personale cessato dal servizio.

Tenuto conto, tuttavia, dell'esiguità di tali risorse riferite all'anno 2020, le parti decidono di rinviare l'applicazione dell'istituto al 2021, quando si verificheranno ulteriori cessazioni.

## **CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "v" CCNL 21.05.18)

(RIF. ART. 22 CCDI 2020)

L'attribuzione al personale titolare di Posizione Organizzativa della retribuzione di risultato è disciplinata dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge.

La valutazione è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui saranno esclusi dall'erogazione della retribuzione di risultato i titolari di P.O. che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

Per il personale in regime di part time con orario inferiore al 66% l'erogazione dell'indennità di risultato viene proporzionata al tipo di orario definito.

### **Determinazione indennità di risultato attesa**

L'indennità di risultato attesa (massimo teoricamente erogabile) per ogni titolare di P.O è attribuita all'inizio dell'anno, sulla base degli obiettivi assegnati ed alla pesatura degli stessi, in termini di proporzionalità rispetto al budget complessivamente disponibile.

La pesatura degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri di misura:

- Strategicità (assegnata dalla Giunta comunale);
- Complessità;
- Impatto esterno e/o interno;
- Economicità;

Il livello di strategicità (distinto in Alto, Medio, Basso), è indicato dall'Amministrazione nei documenti di programmazione (DUP) e nel Piano della Performance/PEG.

La voce retributiva destinata alla retribuzione di risultato annuale delle P.O., pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, verrà pertanto distribuita teoricamente tra tutti i destinatari, in modo proporzionale al peso relativo assegnato agli obiettivi di Performance di area, nelle modalità previste dal SMVP.

### **Attribuzione indennità di risultato**

L'indennità di risultato concretamente erogata è correlata, previa consuntivazione dei risultati raggiunti, alla valutazione finale dei risultati conseguiti, e secondo la metodologia adottata dall'Ente per la

valutazione della performance individuale ed organizzativa, cui si rinvia integralmente.

Ai fini dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati non assumeranno rilevanza gli obiettivi annullati, sospesi o rinviati ad altro esercizio per decisione degli Organi istituzionali, per sopravvenute disposizioni normative o regolamentari o per intervenuta materiale impossibilità di realizzazione, non dipendente da cause imputabili al Servizio a cui è preposto il titolare di Posizione Organizzativa.

Nell'attività di valutazione dovranno essere oggetto di considerazione, da parte del Nucleo di Valutazione, i seguenti elementi:

- a) Disponibilità effettiva di risorse umane e/o strumentali rispetto a quella programmata;
- b) Eventi imprevisti ed imprevedibili insorti nel corso del periodo oggetto di valutazione;
- c) Categorie di inquadramento delle risorse umane in rapporto a quelle ipotizzate per la realizzazione del programma dell'Amministrazione.

La valutazione delle PO si esprime attraverso la scheda di valutazione approvata con il SMVP vigente, che distingue tra:

- Valutazione dei comportamenti manageriali, per una percentuale pari al 49% del totale della scheda, attraverso l'analisi e la valutazione dei fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti nell'apposita scheda delle P.O. allegata al SMVP;
- Valutazione dei risultati di performance organizzativa di Settore, come certificati dal Nucleo di Valutazione, per una percentuale pari al 51% del totale scheda.

A seguire la formalizzazione efficace della Scheda di valutazione, il SMVP prevede l'inserimento in livelli di performance individuale.

Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione con i seguenti riflessi economici sulla liquidazione dell'indennità di risultato:

- La retribuzione di risultato non è corrisposta in caso di raggiungimento di un livello di performance individuale (valore complessivo di Scheda) inferiore al 70%
- Per valutazioni comprese tra il 70% ed il 94,99% la retribuzione di risultato è corrisposta in misura direttamente proporzionale alla percentuale di valutazione, come risultante dalla scheda individuale;
- La retribuzione di risultato è corrisposta in misura intera in caso di raggiungimento di un livello di performance di merito "ALTA", corrispondente a valutazioni uguali o maggiori al 95%.

I risparmi di risorse costituiscono economie di Bilancio.

<b>CORRELAZIONE TRA COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. "H" DEL CCNL 21.05.2018 E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
--

(RIF. Art. 7, comma 4 lett. J CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 24 CCDI 2020)

I titolari di posizione organizzativa interessati dalle incentivazioni di cui all'art. 18, comma 1 – lett. "h" del CCNL 21.5.2018, concorrono in misura parziale all'erogazione dell'indennità di risultato come di seguito precisato:

Incentivo previsto da art. 18, comma 1 – lett. h - del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad € __200,00__	Nessuna riduzione
da € __200,01_ a € __500,00__	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € __500,01_ a € 1.000,00__	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € 1.000,00	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad €. 3.000,00, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

Le eventuali quote non erogate in virtù del presente articolo costituiscono economie di bilancio.

#### **RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

(RIF. ART. 7, comma 4, lett. “n” CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 28 CCDI 2020)

Ai sensi dell’art. 53, comma 8, del CCNL 21.5.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni famigliari, e tenuto conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 del medesimo articolo 53 (che prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno), fino ad un ulteriore 10%.

Si individuano, come segue, le gravi situazioni famigliari per le quali può essere elevato il contingente massimo sopra individuato, fermo restando che la relativa attuazione deve tener conto delle esigenze organizzative dell’Ente:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

#### **ISTITUTO BANCA ORE**

(rif. Art. 7, comma 4, lett. “o” CCNL 21.5.2018)

**(rif. Art. 29 CCDI 2020)**

Al fine di mettere i dipendenti in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca ore con un conto individuale per ciascun dipendente.

La relativa applicazione trova disciplina nell’apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

#### **ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE**

(rif. Art. 7, comma 4, lett. “p” CCNL 21.5.2018)

(rif. Art. 30 CCDI 2020)

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 in data 22.06.2017 è stato definito il nuovo orario di servizio dei dipendenti comunali, con la previsione e la disciplina dell'istituto della flessibilità, in entrata ed in uscita, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario sopra approvato e compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### **ORARIO MULTIPERIODALE**

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "Q" CCNL 21.5.2018)

(rif. Art. 31 CCDI 2020)

In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### **ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO**

(rif. Art. 7, comma 4, lett. "S" CCNL 21.5.2018)

(rif. Art. 32 CCDI 2020)

La relativa applicazione trova disciplina nell'apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

Per l'anno 2020 il Fondo per il lavoro straordinario ex art. 14, comma 1, del CCNL 1.4.1999 è stato integrato dell'importo di € 1.350,00 a fronte di apposita assegnazione, da parte dello Stato, finalizzata a finanziare maggiori prestazioni di lavoro straordinario da parte del personale della polizia locale, direttamente impegnato per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19.

#### **PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO**

(RIF. Art. 56 ter CCNL 21.05.2018)

(Rif. Art. 33 CCDI 2020)

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere

privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma precedente, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso, personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 del CCNL 21.05.2018 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

**La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.05.2018.**

#### **UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA**

(art. 56 -quater CCNL 21.5.2018)

(rif. Art. 34 CCDI 2020)

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- A- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- B- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL;
- C- erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Con specifico riferimento alla predetta lett. "a" dell'art. 56-quater del CCNL, Presso l'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 15.09.2016 è stato istituito, con decorrenza 01.11.2016, il servizio di assistenza/previdenza integrativa a favore del personale di ruolo della Polizia Locale in possesso della qualifica di Agente di Polizia locale di cui all'art. 12 del Codice della Strada, nonché del Responsabile del settore medesimo. La somma stanziata per finanziare tale servizio è pari a € 700,00 annue pro-capite. In caso di nuova assunzione il versamento della somma verrà effettuato dopo il superamento del periodo di prova.

#### **INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO ATTIVITA' DI CONTROLLO DEL TERRITORIO PER EMERGENZA DA PANDEMIA DA COVID 19**

(art. 67, comma 3 lett. "c" CCNL 21.5.2018)

(rif. Art. 35 CCDI 2020)

Al personale appartenente alla Polizia Locale, non titolare di Posizione Organizzativa, coinvolto nelle attività di controllo del territorio, mediante servizi operativi esterni su strada, finalizzate all'osservanza delle

misure imposte per il contenimento della diffusione del contagio da COVID 19 è riconosciuta, in via eccezionale, l'indennità di ordine pubblico di cui all'art. 10 del DPR 164/2002 laddove i servizi di monitoraggio siano disposti con apposita ordinanza della Questura territorialmente competente.

L'importo dell'indennità, in caso di prestazioni effettuate in sede, è pari a lorde € 13,00; per poter essere erogata, la durata del servizio giornaliera non può essere inferiore alle quattro ore.

L'indennità di ordine pubblico è incompatibile con il trattamento economico di missione; è cumulabile con l'indennità per il servizio esterno.

Gli oneri per la liquidazione dell'indennità di Ordine Pubblico sono a totale carico dello Stato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti:

*(Indicare le norme del/dei Contratto/i Integrativo/i precedenti che si intendono abrogate per effetto della stipula del Contratto Integrativo di riferimento, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.....)*

**Non si determinano effetti abrogativi impliciti**

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 10.05.2018 in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono stati definiti all'art. 21 del presente CCDI, come sopra precisato.

**In ogni caso, per l'anno 2020, NON sono previste nuove progressioni economiche.**

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2020, ci si attende un impegno da parte del personale per far sì che la propria attività sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

/////

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito con determina n. 98 del 24.11.2020, per un totale di € 167.468,35 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

<b>Composizione fondo</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	€ 107.462,20
Risorse variabili	€ 60.006,15
TOTALE	€ 167.468,35

#### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 107.462,20 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 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 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori. L'importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018)	99.980,90

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67 comma 2 lett. "c" CCNL 21.05.2018)	363,85
Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 (art.- 67 comma 2 lett. a CCNL 21.05.18)	4.659,20
Differenziali PEO sul personale in essere all'1.4.2018 (art. 67, comma 2 lett. "b" CCNL 21.05.2018)	2.458,25
TOTALE	7.481,30

...Inserire (eventuali) note esplicative...

#### **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 60.006,15 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse da specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche – compensi Istat – messi notificatori – indennità ordine pubblico – incentivi recupero evasione tributaria) – Art. 67, comma 3 lett. “c” e “f” CCNL 21.05.2018	57.148,00
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (Art. 67, comma 3 lett. “e” CCNL 21.05.2018)	372,14
1,2 % monte salari anno 1997 (art. 67 comma 3, lett. “h” CCNL 21.05.2018)	0,00
Residui anni precedenti risorse stabili (art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018)	2.315,05
Frazione di RIA anno precedente (art. 67 comma 3 lett. “d” CCNL 21.05.2018)	170,96
<b>TOTALE</b>	<b>60.006,15</b>

...Inserire (eventuali) note esplicative, con particolare riferimento alle risorse ex. art. 15, commi 2 e 5, CCNL 1/04/1999...

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- **Riduzioni del fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni):**

nessuna

- **Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni):**

nessuna

**Per la costituzione del Fondo 2020 si è fatto riferimento all’art. 67 del CCNL 21.05.2018 che 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 22.01.2004, relative all’anno 2017 come certificate dal collegio dei Revisori...{1^ comma}”;*
- *la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Posizione organizzativa, di cui all’art. 15 comma 5, deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell’art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017” (7^ comma);*

In particolare, il sopra citato art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 prevedeva che .... “ *Nelle more dell’emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1^ gennaio 2017 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016; a decorrere dalla predetta data l’art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 è abrogato” ;*

Si è fatto inoltre riferimento all’art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (decreto crescita), convertito con modificazioni nella Legge 28.06.2019, n. 58, che prevede l’adeguamento, in aumento o in diminuzione, del predetto limite ex art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, al fine di garantire l’invarianza del valore medio pro-capite, riferito all’anno 2018, del Fondo per la contrattazione integrativa, nonché per remunerare gli

incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

Sono state quindi richiamate in tal senso:

- la determina del Responsabile del Settore Programmazione Economico Finanziaria n. 35 del 30.06.2016 con la quale è stato costituito, per l'anno 2016, il fondo di che trattasi nell'importo di € **125.734,32** di cui € **100.002,68**, aventi la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" (risorse stabili), ed € **25.731,64** aventi la caratteristica della "eventualità" e di "variabilità" (risorse variabili);
- la determina, pure del Responsabile del Settore Programmazione Economico finanziaria, n. 71 del 05.10.2017 con la quale è stato costituito, per l'anno 2017, il fondo di che trattasi nell'importo di € **123.306,32** di cui € **99.980,90**, aventi la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" (risorse stabili), ed € **23.325,42** aventi la caratteristica della "eventualità" e di "variabilità" (risorse variabili);
- la determinazione, sempre del predetto Responsabile, n. 84 dell'11.10.2018, come modificata con successivo atto n. 92 del 07.11.2018, con la quale è stato costituito, per l'anno 2018, il fondo di che trattasi nell'importo di € **145.294,66** di cui € **102.141,74**, aventi la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" (risorse stabili), ed € **43.152,92** aventi la caratteristica della "eventualità" e di "variabilità" (risorse variabili);
- la determinazione, sempre del predetto Responsabile, n. 73 del 23.07.2019, con la quale è stato costituito, per l'anno 2019, il fondo di che trattasi nell'importo di € **136.677,78** di cui € **106.348,28**, aventi la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" (risorse stabili), ed € **30.329,50** aventi la caratteristica della "eventualità" e di "variabilità" (risorse variabili);

evidenziando che le predette costituzioni avevano ottenuto la certificazione del revisore dei Conti di questo Comune, giusta Verbale n. 12 in data 21.07.2016, per la costituzione relativa all'anno 2016, n. 25 in data 10.10.2017, per la costituzione relativa all'anno 2017, n. 19 in data 19.11.2018, per la costituzione relativa all'anno 2018 e n. 10 in data 11.09.2019 per la costituzione relativa all'anno 2019.

Ai sensi dell'art. 67 del citato CCNL 21.05.2018 l'importo del fondo risorse decentrate è stato quindi stabilmente incrementato:

- di € 4.659,20 a titolo di incremento ex art. 67, comma 2, lett. "a" del CCNL, pari ad 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31.12.2015 (pari a n. 56, come rilevabile dal Conto annuale del personale pubblicato sul Sito ministeriale [www.contoannuale.mef.gov.it](http://www.contoannuale.mef.gov.it));
- di € 2.458,25 per i differenziali PEO (rif. Art. 67, comma 2 lett. "b");
- di € 363,85 a titolo di RIA (retribuzione individuale di anzianità) e di assegni "ad personam" non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel corso del 2019, compresa la quota di tredicesima mensilità, in misura intera in ragione d'anno, come previsto dall'art. 67, comma 2, lett. "c" del CCNL;

Non si è provveduto ad adeguamenti ex art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni nella Legge 28.06.2019, n. 58 (pur in presenza di una diminuzione del personale in servizio alla data del 31.12.2020 – calcolato in via presuntiva – rispetto a quello in servizio alla data del 31.12.2018), stante la salvaguardia del limite 2016, come previsto dal D.M. 17.03.2020 e dalla Circolare interministeriale del 13.05.2020.

Il predetto limite ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 **non è stato, quindi, adeguato ed è rimasto pertanto determinato nel suo originario importo** di seguito determinato:

	Fondo 2016
Totale Fondo	125.734,32
Componenti escluse dal taglio ex art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 (compensi Istat - incentivi tecnici - pagamento notificazioni Amministrazione Finanziaria - risparmi da straordinario - risparmi anni precedenti)	25.131,64
<b>Saldo Fondo soggetto al limite</b>	<b>100.602,68</b>
<b>Retribuzione di posizione e risultato PO</b>	<b>89.240,09</b>
<b>Maggiorazione retribuzione di posizione Segretario</b>	<b>3.718,50</b>
<b>Fondo lavoro straordinario</b>	<b>5.616,46</b>
<b>Limite 2016 ex art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017</b>	<b>199.177,73</b>

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) – art. 68 CCNL 21.05.2018	15.385,38
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) – art. 68 CCNL 21.05.2018	52.664,05
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	
<b>TOTALE</b>	<b>68.049,43</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Indennità di turno e reperibilità (artt. 23 E 24 CCNL 21.5.18)	17.500,00
Indennità condizioni lavoro	2.100,00
Indennità servizio esterno P.L.	2.500,00
Indennità specifiche responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 quinques CCNL 21.05.2018)	1.400,00
Compensi produttività individuale e collettiva – differenziazione premio individuale (art. 7, comma 4 lett. “b” art. 68 69 CCNL 21.05.2018)	18.770,92
Incentivi previsti da disposizioni di legge ( art. 67 comma 3 lett. “c” e “f” CCNL 21.05.2018)	57.148,00
<b>TOTALE</b>	<b>99.418,92</b>

## Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

nessuna

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	68.049,43
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	<b>99.418,92</b>
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)</b>	<b>167.468,35</b>

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- **Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:** Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 91.549,43 (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 € 107.462,20.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

€ 43.300,00 destinate agli incentivi per lo svolgimento di attività tecniche;

€ 4.500,00 destinate allo svolgimento di attività per indagini ISTAT,

€ 100,00 compensi messo notificatore,

€ 6.000,00 per indennità ordine pubblico,

€ 3.248,00 per incentivo recupero tributi,

sono finanziate per il pari importo che verrà erogato.

**- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96/2018 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020.

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

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

Costituzione fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2020	Differenza	
<b>RISORSE Fisse con Carattere di Certezza e Stabilità'</b>				
<b>Risorse storiche</b>				
Importo unico consolidato anno 2017 – Art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	99.980,90	99.980,90	0,00	
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>				
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	0,00	363,85	363,85	
Differenziali PEO sul personale in essere al 1^ aprile 2018	2.458,25	2.458,25	0,00	
Incremento di € 83,20 ex art. 67, comma 2 lett. a)	4.659,20	4.659,20	0,00	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>107.098,35</b>	<b>107.462,20</b>	<b>363,85</b>	
<b>RISORSE Variabili</b>				
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010</b>				
Costituzione fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2020	Differenza	
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97				

(art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) ( <u>tranne per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u> )				
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri ( <u>tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani razionalizzazione</u> )				
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 67 comma 3 lett. "f" CCNL 21.05.2018)		100,00	100,00	
Frazione di Ria anno precedente (art. 67 comma 3 lett. "d" CCNL 21.5.18)		170,96	170,96	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999) – ART. 67 COMMA 3 LETT. "H" CCNL 21.05.2018	0,00	0,00	0,00	
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010</b>				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>				
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche – compensi ISTAT – indennità ordine pubblico – recupero evasione tributaria	27.700,00	57.048,00	29.348,00	
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999) – art. 68 CCNL 21.05.2018	2.148,34	2.315,05	166,71	
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999) – art. 68 CCNL 21.05.18	481,16	372,14	-109,02	
<b>Totale risorse variabili</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>30.329,50</b>	<b>60.006,15</b>	<b>29.676,65</b>	
<b>Costituzione fondo</b>	<b>Fondo anno 2019</b>	<b>Fondo anno 2020</b>	<b>Differenza</b>	
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>				
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art.	-	-	-	-

9, comma 2-bis, prima parte, L. 122/2010)				
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 9, comma 2-bis, seconda parte, L. 122/2010)	-	-	-	-
Altre decurtazioni fondo (art. 33 comma 2 D.L. 34/2019)		-		-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>				
<b>TOTALE</b>		-		-
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	107.098,35	107.462,20	363,85	
Risorse variabili	30.329,50	60.006,15	29.676,65	
Decurtazioni risorse stabili	750,07	-	750,07	-
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>136.677,78</b>	<b>167.468,35</b>	<b>30.790,57</b>	

**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 2019	Fondo anno 2020	Differenza	
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) – art. 68 CCNL 21.5.18	15.500,28	15.385,38	-114,90	
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999) – art. 68 CCNL 21.5.18	54.455,97	52.664,05	-1.791,92	
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)				
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)				
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)				
Altro.....				
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>69.956,25</b>	<b>68.049,43</b>	<b>-1.906,82</b>	

<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>				
<b>Programmazione di utilizzo del fondo</b>	<b>Fondo anno 2019</b>	<b>Fondo anno 2020</b>	<b>Differenza</b>	
Indennità di turno e reperibilità (artt. 23 E 24 CCNL 21.5.18)	17.500,00	17.500,00	0,00	
Indennità condizioni lavoro	2.600,00	2.100,00	-500,00	
Indennità servizio esterno P.L.	2.400,00	2.500,00	100,00	
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)				
Indennità specifiche responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018) (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	1.400,00	1.400,00	0,00	
Compensi produttività individuale e collettiva – differenziazione premio individuale (art. 7, comma 4 lett. “b” – art. 68 e art. 69 CCNL 21.05.2018	15.121,53	18.770,92	3.649,39	
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	27.700,00	57.148,00	29.448,00	
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>66.721,53</b>	<b>99.418,92</b>	<b>32.697,39</b>	
<b>(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE</b>				
Risorse ancora da contrattare	0,00		0,00	
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)	0,00	0,00	0,00	
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>69.956,25</b>	<b>68.049,43</b>	<b>-1.906,82</b>	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>66.721,53</b>	<b>99.418,92</b>	<b>32.697,39</b>	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<b>TOTALE</b>	<b>136.677,78</b>	<b>167.468,35</b>	<b>30.790,57</b>	

Ai sensi della deliberazione della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 100/2017 in relazione alla quale il calcolo del tetto al salario accessorio deve essere effettuato complessivamente e non in modo analitico per singola voce, e va ricompreso nel medesimo ogni genere di risorsa funzionalmente destinata ad offrire

copertura agli oneri accessori del personale, ivi compresi quelli relativi alle posizioni organizzative nei Comuni privi di qualifica dirigenziale, si indicano i seguenti oneri accessori previsti nel Bilancio 2020, anche se non finanziati dal Fondo per la produttività:

- Fondo Posizioni Organizzative	€ 89.240,09
(Di cui per indennità di posizione)	€ 75.854,09
(Di cui per retribuzione di risultato (15%))	€ 13.386,00
- Fondo maggiorazione retribuzione di posizione segretario comunale	€ 3.296,85
- Fondo previdenza complementare Vigili	€ 4.900,00
- Fondo lavoro straordinario	€ 5.616,46
(di cui per banca ore)	€ 1.500,00
- Incremento fondo straordinario polizia locale emergenza COVID 19	€ 1.350,00

#### **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:

1950 - 2750 - 4121 - 4125 - 4376 - 3255 - 4156 - 4373 - 5045-7165 - 9450 -

##### **Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)**

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2019 (anno precedente) risulta che è stato sostanzialmente 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, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa:

- economie anno 2019 destinate ad incremento delle risorse variabili 2020: € 2.315,05
- oltre ad € 372,14 per risparmi per compenso lavoro straordinario.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 98/2020:

- Per la somma di € 17.800,00 al capitolo 4121 dell'annualità 2020 del Bilancio, per la quota esigibile entro il corrente esercizio, e per la quota di € 21.783,73 al medesimo capitolo dell'annualità 2021 del Bilancio Pluriennale 2020/2022, per la parte esigibile nel corso di detto esercizio finanziario;
- Per la somma stimata di € 52.664,05, relativa alle progressioni orizzontali e per la somma stimata di € 15.385,38 riferita all'indennità di comparto, nei capitoli di Bilancio su cui gravano gli assegni fissi da erogare al personale dipendente;
- Per l'importo di € 100,00 a titolo di compenso ai messi notificatori al capitolo 5045 dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;

- Per l'importo di € 372,14 riferito ai compensi per lavoro straordinario non utilizzati, al capitolo 4156/2020 giusta impegno di spesa n. 396 (per € 266,82) e n. 208 (per € 105,32), generati da FPV 2019;
- Per l'importo di € 2.315,05, riferito a conservazione e riutilizzo risparmi anni precedenti, al capitolo 4121/2020, giusta impegno di spesa n. 204/2020 generato da FPV 2019;
- Per l'importo di € 40.000,00 a titolo di incentivi per funzioni tecniche, al capitolo 3255, dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 800,00 a titolo di incentivi per funzioni tecniche, al capitolo 1950, dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 300,00 a titolo di incentivi per funzioni tecniche, al capitolo 4376, dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 1.400,00 a titolo di incentivi per funzioni tecniche, al capitolo 7165, dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 800,00 a titolo di incentivi per funzioni tecniche, al capitolo 9450, dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 3.248,00 a titolo di incentivi per recupero evasione tributaria al capitolo 2750, dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 4.500,00 a titolo di compensi dall'Istat per attività inerenti il censimento al capitolo 4373 dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;
- Per l'importo di € 6.000,00 a titolo di indennità di ordine pubblico, a carico del Ministero dell'Interno, a favore del personale della Polizia locale coinvolto nelle attività di controllo del territorio per il contrasto alla diffusione della pandemia da COVID 19 al cap. 4125 dell'annualità 2020 del Bilancio Pluriennale 2020/2022;

(totale € 167.468,35)

Si dà infine atto:

- che il Fondo per le Posizioni organizzative, pari ad € 89.240,09, trova finanziamento a carico del Bilancio comunale ai capitoli 640, 720, 1920, 2740, 3200, 3760, 5040, 7160, 7640, 9440 e 11740 (per quanto concerne l'indennità di posizione) ed al capitolo 650 per quanto riguarda la retribuzione di risultato;
- che il fondo per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario comunale trova finanziamento a carico del Bilancio comunale al capitolo 1655;
- che il Fondo per la previdenza complementare dei vigili, pari ad € 4.900,00, trova finanziamento nei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada ex art. 208 del D.lgs 285/1992, come risulta dalla Deliberazione della GC n. 268 del 12.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, e risulta allocato al capitolo 5077;
- Che il Fondo per il lavoro straordinario, pari ad € 5.616,46, trova finanziamento a carico del Bilancio comunale al capitolo di Bilancio 4156.
- Che l'integrazione del fondo per il lavoro straordinario per il personale della polizia locale impegnato in attività connesse all'emergenza sanitaria da COVID 19 trova finanziamento a carico dello Stato e risulta allocato al cap. 5050.

Casatenovo, li 04.12.2020

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

Paola Sala

Sottoscrizione da parte dell'organo di controllo per la certificazione di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs 30-3-2001, n. 165.

Il Revisore dei Conti  
Dott. Luca Giudici