



CITTA' DI GIAVENO

Provincia di Torino
COD. AVV. POST. 10094

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo decentrato integrativo aziendale, per il personale del
Comune di Giaveno, relativo all'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	11/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Valenza economica anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Nominata con Delibera G.C. 78 del 20/06/2018: Giuseppa DI RAIMONDO Segretario Generale – PRESIDENTE; Luisella BONAUDO Responsabile Area Economico Finanziaria, Tributi, Segreteria Generale e Personale Luca GERBINO Responsabile Area Affari Istituzionali, Legali, Contratti e servizi Socio Scolastici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Cisl FP (MIOR Diego) Uil Fpl (CUTAIA Maurizio) R.S.U. interne: Francesca BIDDOCCU Sandra CAUSA Oddone LECCIOLI Gaetano SPATARO Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Cisl FP UIL FPL - R.S.U. interne: Francesca BIDDOCCU Sandra CAUSA Oddone LECCIOLI Gaetano SPATARO
Soggetti destinatari	Dipendenti Comune di Giaveno a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo di parte economica per il riparto delle risorse accessorie anno 2020 Utilizzo risorse decentrate anno 2020 per indennità di comparto, progressioni economica storiche nella categoria, assegnazione progressioni economiche nell'anno, indennità personale educativo asili nido, compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (indennità di responsabilità), indennità di turno, indennità correlate alle condizioni lavoro, indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale, compensi per "indagini di vita quotidiana anno 2020", indennità ufficiale anagrafe, indennità responsabile servizio tributi, fondo per incentivazione del personale e risorse che per specifiche disposizioni di legge sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale "Progetto NEVE" stagione invernale 2020-2021, produttività.

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI – verbale nr. 51 del 17/12/2020
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato alcun rilievo, come risulta dal PARERE redatto in data 17/12/2020 e che costituisce parte complementare al presente atto
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Approvazione del Piano delle Performance avvenuta con la deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 30/10/2020 “Presa d’atto e piano dettagliato degli obiettivi e delle performance – anno 2020-2022” ad integrazione del PEG 2020-2022, approvato con Delibera G.C. 81 del 05/08/2020.
		Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2020/2022 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2020.
		In merito all’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009, l’Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall’Oiv ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la validazione della Relazione in data 27/10/2020.
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo decentrato 2020:

- è stato stipulato in conformità dei criteri e modalità indicati dalla legge e dal nuovo CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- ha valenza economica per l'anno 2020 ed è riferito al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale a valenza giuridica periodo 01/01/2019 – 31/12/2021 (approvato con deliberazione G.C. n. 152 del 18/11/2019);
- disciplina le materie oggetto della contrattazione integrativa, come disposto all'art. 7 comma 4 del CCNL Enti Locali 21/05/2018.

Di seguito si riportano in sintesi i principali punti compresi nel contratto:

- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

- Progressioni economiche dell'anno 2020: copertura delle PEO "storiche" con le risorse stabili del Fondo e importo nuove PEO con decorrenza 01/01/2020, secondo la selettività dell'assegnazione e le modalità e i criteri per la valutazione definiti nel CCDI giuridico 2019/2021;
- importi da destinare all'indennità condizioni lavoro, indennità servizio esterno polizia locale, indennità per specifiche responsabilità;
- risorse da destinare alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

Per quanto riguarda la parte economica per l'anno 2020, il contratto disciplina:

- le destinazioni d'obbligo a valere sul Fondo Risorse Decentrate 2020 e precisamente:
 - 1) Differenziali delle progressioni storiche acquisite in anni precedenti, aggiornate con l'incremento previsto dal CCNL 21/05/2018;
 - 2) L'indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettera b) e c) CCNL 22/01/2004)
- gli altri istituti e delle progressioni economiche orizzontali da assegnare nell'anno 2020:
 - 1) Indennità personale asilo nido;
 - 2) Indennità di turno;
 - 3) Indennità condizioni lavoro;
 - 4) Indennità servizio esterno personale polizia locale;
- Il finanziamento, con la disponibilità residua del fondo, di:
 - 1) Indennità per particolari responsabilità;
 - 2) Progetto neve – stagione invernale 2020/2021;
 - 3) Compenso per indagini di vita quotidiana anno 2020;
 - 3) Produttività.

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:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': RISORSE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- *descrizione: Importi destinati alle progressioni economiche di sviluppo all'interno della categoria*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 112.597,00, di cui € 88.597,00 differenziali progressioni storiche acquisite in anni precedenti e € 24.000,00 progressioni economiche orizzontali da assegnare nell'anno 2020;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 16 CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 4 – Progressioni economiche orizzontali*
- *criteri di attribuzione: confermati i criteri definiti dal CCDI giuridico 2019/2021 - requisito minimo di permanenza di 24 mesi maturato al 1° gennaio 2020; criterio principale: valutazione della performance individuale (media delle due migliori fasce di punteggio del triennio 2017-2019), altri criteri: valutazione del numero di progressioni orizzontali già acquisite alla data del 01/01/2020, anzianità di servizio presso la Pubblica Amministrazione, permanenza nella posizione economica di godimento.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: la continuità nell'erogazione delle progressioni già in corso è un adempimento d'obbligo previsto da precisa disposizione contrattuale. Le nuove progressioni economiche assegnate nel 2020 vengono attribuite con meccanismi selettivi e in funzione della valutazione della performance individuale dei dipendenti nell'ultimo triennio.*

INDENNITA' DI COMPARTO

- *descrizione: importi destinati al finanziamento delle indennità di comparto*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 19.135,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 c. 1 del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 3 Indennità di comparto*
- *criteri di attribuzione: gli importi sono quelli previsti dalla tabella D del CCNL 22/01/2004*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: si tratta di un adempimento previsto da precisa disposizione contrattuale*

Indennità o compenso per "L'ESERCIZIO DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' "

- *descrizione: Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 29.650,00, di cui € 27.500,00 indennità per specifiche responsabilità, € 1.800,00 indennità per qualifica di ufficiale stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale, € 350,00 indennità responsabile servizio tributi.*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 8*
- *criteri di attribuzione: deliberazione G.C. di assegnazione importi alle singole Aree: individuazione formale – con provvedimento dei relativi Capi Area – dei Responsabili per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: con tale indennità si intende premiare il maggior impegno richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione d'incarico, sono stati incaricati di specifiche responsabilità di servizio o di funzioni, da distinguere dalla normale Responsabilità di procedimento ex. Art. 5 della legge n. 241 / 1990 e s.m. e i.*

PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto "PROGETTO DI MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO DI SGOMBERO NEVE"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: miglioramento e sviluppo servizi di cui all'art. 15 c.5 CCNL 01/04/1999 e art. 31 c.3 CCNL 22/01/2004 e confermati dall'Art. 68 CCNL 21/05/2018 in materia di sgombero neve e salatura strade: attuazione di misure straordinarie di prevenzione a tutela della sicurezza dei cittadini nella stagione invernale finalizzate in particolare a insabbiatura, sgombero neve,*

prevenzione disagi causati da eventi gelivi e climatici stagionali nelle aree pertinenti scuole, parcheggi, strutture sportive, marciapiedi, ecc, - razionalizzazione e riqualificazione della spesa per appalti di servizi relativi a tali prestazioni

- Importo € 23.000,00
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Allegato B
- criterio di remunerazione: : L'erogazione dei compensi individuali è subordinata a specifica "pesatura" dei livelli di risultato raggiunti dai partecipanti al progetto preventivamente individuati , da parte del Nucleo di Valutazione, sulla scorta di specifica relazione illustrativa da redigere da parte del competente Responsabile di progetto

- ALTRE DESTINAZIONI:

Di seguito si riportano la destinazione delle quote residue del Fondo Risorse Decentrate, non riservate al finanziamento degli Istituti in precedenza descritti e fatte salve le risorse aggiuntive di cui al successivo paragrafo, anche per l'anno 2020 devono essere utilizzate per il finanziamento degli Istituti aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità nel tempo, con priorità a:

"COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI SPECIFICHE FUNZIONI"

- descrizione: COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI SPECIFICHE FUNZIONI
- Importo massimo previsto nel fondo: Indennità personale educativo asili nido: € 2.882,00
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: Indennità personale educativo: Allegato B;
- criteri di attribuzione e obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: si tratta di compensi per l'esercizio di specifiche funzioni in base a importi e condizioni espressamente normati dai CCNL nel tempo vigenti.

"INDENNITA' DI TURNO"

- descrizione: INDENNITA' DI TURNO
- Importo massimo previsto nel fondo € 22.601,00
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: Allegato B
- criteri di attribuzione: .si tratta di una indennità erogata in base a importi e condizioni espressamente normati dai CCNL nel tempo vigenti e recepita anche dall'ultimo CCNL 21/05/2018 all'art. 23.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: erogazione dell'indennità per i servizi il cui orario è stato articolato in turni e precisamente Polizia Municipale e Residenza Assistenziale Flessibile.

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO

- descrizione: importi destinati a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio valori
 - Importo massimo previsto nel fondo € 8.202,00
 - Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 bis del CCNL 21/05/2018
 - riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 6 "Indennità condizioni lavoro"
 - criteri di attribuzione:
 - attività disagiate: € 8,00 per il personale dell'area demografica che garantisce il servizio di apertura al pubblico il giovedì alle ore 7;
 - Rischio € 1,50 al giorno per le seguenti attività: posizionamento segnaletica stradale, attività manutentiva e utilizzo di mezzi meccanici o macchinari, attività di giardinaggio,) attività svolte dagli educatori asilo nido e dagli operatori socio sanitari della Casa Anziani a diretto contatto con gli utenti della struttura, per il rischio biologico;
 - Maneggio valori, indennità agli agenti contabili commisurata in base agli importi annui maneggiati risultanti dai registri della gestione della cassa secondo le seguenti fasce:
- | Fascia | Importo giornaliero |
|------------------------------|---------------------|
| da € 5.000,00 a € 25.000,00 | € 1,00 |
| da € 25.000,01 a € 50.000,00 | € 1,50 |
| oltre € 50.000,01 | € 2,00 |

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: si tratta di una indennità prevista da precisa disposizione contrattuale*

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- *descrizione: importi destinati al personale della polizia locale che svolge servizio esterno*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.760,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 quinquies*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 7 "Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale"*
- *criteri di attribuzione: indennità giornaliera di 1,00 € per il personale della Polizia Locale che svolge attività lavorativa esterna per almeno il 50% del proprio turno.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: si tratta di un adempimento previsto da precisa disposizione contrattuale*

INDENNITA' descrizione: COMPENSI ISTAT "INDAGINE DI VITA QUOTIDIANA – ANNO 2020"

- *Importo massimo previsto nel fondo € 860,00 (Comprensivo di oneri riflessi ed Irap)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 ter*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 8*
- *criteri di attribuzione: i compensi sono corrisposti al personale dipendente che, fuori dall'orario di lavoro, esegua le indagini ISTAT di vita quotidiana per l'anno 2020. L'erogazione avviene tramite risorse finanziate da Istat ed inserite nella parte variabile del Fondo Risorse decentrate anno 2020.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: si tratta di una indennità prevista da precisa disposizione contrattuale*

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA

- *descrizione: Importi per la produttività individuale e collettiva*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 54.510,00 (si tratta dell'importo stimato in via residuale dopo l'erogazione delle altre indennità sopra descritte – eventuali differenze derivanti da risparmi o maggiori spese sui singoli istituti sopra descritti, troveranno compensazione nel saldo finale disponibile per la produttività 2020)*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Allegato B;*
- *criteri di attribuzione: trattasi di risorse assegnate in funzione degli obiettivi assegnati a ciascuna area e ripartite con criteri volti a valutare l'effettiva partecipazione e grado di realizzazione di ciascuna unità*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dei servizi erogati dal Comune di Giaveno promuovendone effettivi e significativi miglioramenti qualitativi mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti C.C.D.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

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 negli atti organizzativi e regolamentari dell'Ente e nell'accordo integrativo aziendale giuridico vigente, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, in ultimo con il D. Lgs. N. 74 del 25/05/2017.

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

Il principio di selettività è garantito dal principale criterio previsto per l'assegnazione della P.E.O. che è la valutazione della performance individuale del triennio 2017-2019 eseguendo la media delle 2 migliori fasce di punteggio nel triennio di riferimento.

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

Si da atto che il Comune di Giaveno ha adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance basato sull'assegnazione di obiettivi correlati alla programmazione e agli indirizzi dettati dall'Amministrazione Comunale: per l'anno 2020, il piano dettagliato degli obiettivi e piano delle performance sono stati approvati con Delibera G.C. 108 del 30/10/2020.

L'effettivo raggiungimento degli stessi viene annualmente verificato con un sistema di schede di accertamento dei risultati organizzativi e individuali e l'erogazione dei compensi per la produttività al personale non titolare di P.O. è subordinata alla valutazione individuale della prestazione da parte dei Responsabili di Area. Relativamente alle Posizioni Organizzative, la valutazione dei risultati raggiunti annualmente in funzione degli obiettivi assegnati viene operata dal Nucleo di Valutazione. Sulla base del punteggio ottenuto, il personale incaricato di P.O. è inserito in una delle due fasce di merito previste dal sistema di valutazione.

Il sistema di valutazione adottato dal Comune è volto a impedire che l'erogazione dei compensi per la produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

In conclusione i risultati attesi, per tutte le categorie di personale, sono quelli previsti dal Piano delle Performance annualmente approvato dalla G.C. che traduce in obiettivi da raggiungere le linee programmatiche individuate dall'organo di governo dell'ente: per quanto riguarda l'anno oggetto dell'accordo integrativo, la delibera di Giunta Comunale n. 108 del 30/10/2020 ha approvato il Piano dettagliato degli obiettivi e piano delle performance 2020/2022 ad integrazione della delibera G.C. n. 81 del 05/08/2020 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – parte finanziaria.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 Determinazione n. 545 del 01/12/2020; il fondo 2020 recepisce le novità introdotte dagli artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, e le direttive per la costituzione delle risorse variabili anno 2020 per il personale dell'Ente formulate dalla Giunta con Deliberazione G.C. 118 del 23/11/2020 (indirizzi per la quantificazione della parte variabile del fondo).

Il totale del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 è di Euro 275.197,00, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 235.677,00
Risorse variabili	€ 39.520,00
TOTALE	€ 275.197,00

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 235.677,00 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2020, secondo la vigente disciplina contrattuale e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", 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)	€ 248.489,00

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Retribuzioni individuali di anzianità – art. 67 comma 2 lettera C CCNL 2016/2018	€ 4.055,00
Incremento art. 67 comma 2 lettera A) – 83,20 Euro a dipendente al 31/12/2015	€ 6.332,00
Differenziali progressioni economiche orizzontali – art. 67 comma 2 lettera B CCNL 2016/2018	€ 3.332,00
Decurtazione consolidata – seconda parte art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 (per gli anni 2011/2014)	- € 26.531,00
TOTALE	€ 235.677,00

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 € 39.520,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Frazione di RIA anno precedente – Art. 67 comma 3 – lettera d) CCNL	€ 640,00

2016/2018	
Risparmi accertati a consuntivo anno 2020 – art. 67, comma 3, lettera e)	€ 2.470,00
1,2% del monte salari dell'anno 1997 – Art. 67 – comma 3 – lettera h) CCNL 2016/2018	€ 20.228,00
Obiettivi piano delle performance – Art. 67 comma 3 – lettera i) CCNL 2016/2018	€ 15.322,00
Quota del contributo Istat da erogare al personale impegnato nel indagine aspetti vita quotidiana anno 2020 (comprensivo di oneri riflessi ed Irap) escluso dal limite art. 23 comma 2	€ 860,00
TOTALE	€ 39.520,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sul Fondo come sopra determinato, a valere sulle risorse stabili, è stata effettuata una decurtazione di € 26.531,00 per il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Per quanto riguarda la verifica del rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, si conferma che il fondo per le risorse decentrate dell'anno non supera il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016 e, pertanto, il vincolo è rispettato senza la necessità di procedere ad eventuali riduzioni.

Si precisa inoltre che:

- l'Ufficio Personale dell'Ente ha svolto la verifica ai sensi dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019 circa l'adeguamento, per l'anno 2020, della del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017;
- l'esito della verifica del punto precedente ha confermato l'importo del limite ex art. 23, senza possibilità di adeguamento per l'anno 2020.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 235.677,00
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 39.520,00
TOTALE	€ 275.197,00

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

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

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (aggiornate con CCNL 21/5/2018)	€ 88.597,00
Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettera b) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 19.135,00
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31/03/1999 (art. 7, c. 7, CCNL 01/04/1999)	/
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 2.882,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 05/10/2001)	/
TOTALE	€ 110.614,00

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

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

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) € 275.197,00
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) € 110.614,00
TOTALE	€ 164.583,00

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali dell'anno 2020	€ 24.000,00
Indennità di turno	€ 22.601,00
Indennità condizioni lavoro	€ 8.202,00
Indennità servizio esterno personale polizia locale	€ 1.760,00
Indennità per particolari responsabilità	€ 29.650,00
Progetto neve – stagione invernale 2020/21	€ 23.000,00
Compenso indagine ISTAT (comprensivo di oneri riflessi ed Irap)	€ 860,00
Produttività	€ 54.510,00
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	€ 164.583,00

Sezione V - 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 Euro 110.614,00 (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 Euro 235.677,00.

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

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

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo 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 Decentrato Integrativo 2020 prevede per l'anno in corso l'attribuzione di nuove progressioni economiche con un'incidenza sul Fondo fino ad € 24.000,00; per garantire il principio di selettività, il Contratto prevede che il principale criterio di assegnazione delle progressioni sia legato alla valutazione della performance individuale del triennio 2017/2019, secondo la seguente modalità:

- media delle 2 migliori fasce di punteggio (in relazione alla valutazione della performance individuale ottenuta) nel triennio di riferimento (qualora nel triennio fossero assenti valutazioni, a causa dell'assenza dei periodi minimo di servizio richiesti per l'accesso, la media viene calcolata sulle sole annualità valutate).

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

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

Costituzione fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	€ 262.208,00	€ 248.489,00	- € 13.719,00
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L.	- € 26.531,00	- € 26.531,00	/

122/2010)			
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	€ 235.677,00	€ 221.958,00	- € 13.719,00
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	€ 39.520,00	€ 35.550,00	- € 3.970,00
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	/	/	/
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	€ 39.520,00	€ 35.550,00	- € 3.970,00
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	0	
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	0	
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	0	//	
Altre decurtazioni fondo (specificare)	0	0	
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	0	0	
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 235.677,00	€ 221.958,00	- € 13.719,00
Risorse variabili	€ 39.520,00	€ 35.550,00	- € 3.970,00
Decurtazioni	//	//	//
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 275.197,00	€ 257.508,00	- € 17.689,00
VERIFICA DEL LIMITE F.R.D. – ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
Totale F.R.D.	€ 275.197,00	€ 257.508,00	
Voci escluse dal Fondo per la verifica del limite (*)	- € 10.524,00	//	
Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O. imputate a bilancio	€ 128.750,00	€ 158.226,00	
Fondo lavoro straordinario (e altre voci)	€ 38.487,00	€ 38.487,00	
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	€ 431.910,00	€ 454.221,00	LIMITE RISPETTATO

(*) Voci escluse: € 6.332,00 Incremento art. 67 c. 2 l. A - € 83,20 a dipendente al 31/12/15

€ 3.332,00 Differenziali P.E.O. Art. 67 c. 2 l. B

€ 860,00 Quota contr. Istat da erogare personale indagine 20(comprensivo oneri)

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 2020	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGolate IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 110.614,00	€ 111.385,00	€ 771,00
DESTINAZIONI REGolate IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	€ 164.583,00	€ 146.123,00	-€ 18.460,00
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 110.614,00	€ 111.385,00	€ 771,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 164.583,00	€ 146.123,00	-€ 18.460,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	€ 275.197,00	€ 257.508,00	-€ 17.689,00

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 relativi al salario accessorio (Fondo Risorse Decentrate e Fondo Lavoro Straordinario):

- 780/1018/501 denominato FONDO RISORSE DECENTRATE (Oneri Diretti)
- 780/1018/502 denominato FONDO RISORSE DECENTRATE E STRAORDINARIO

(gli impegni su tali voci di spesa sono stati iscritti al netto delle risorse già stanziare sui capitoli relativi alle competenze fisse e continuative spettanti al personale – es. per ratei indennità di comparto, P.E.O., etc.).

- 840/1018/503 denominato FONDO RISORSE DECENTRATE E STRAORDINARIO (ONERE PER IRAP)
- 780/1018/505 denominato FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ONERI DIRETTI)

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 a quello di valenza economica del presente accordo integrativo) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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

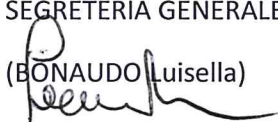
1. Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 545 del 01/12/2020, nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2020 per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenendo conto dei principi contabili previsti dal D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557 o 562, L. 296/2006 e s.m.i.).

Giaveno, lì 18/12/2020

LA RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA, TRIBUTI

SEGRETERIA GENERALE E PERSONALE

(BONAUDO Luisella)



LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PERSONALE

(VERSINO Mariella)

