



UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ADDA MARTESANA

Città Metropolitana di Milano

Via Martiri della Liberazione n. 11 – 20060 Pozzuolo Martesana (MI) - tel. 029509081

C.F./P.IVA 095711970962 – PEC: unione.addamartesana@pec.regione.lombardia.it

COMUNI DI BELLINZAGO LOMBARDO – LISCATI

POZZUOLO MARTESANA - TRUCCAZZANO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2018

(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	dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Valerio Esposito – Segretario Comunale dell’Unione Adda Martesana – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU Interne, FP CGIL, CISL FPS, UIL FP, CSA, CISAL, DICCAP SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):RSU interne, FP CGIL, CISL FP, UIL FP
Soggetti destinatari	PERSONALE NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018</p> <p>b) Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio</p> <p>c) Con il presente contratto decentrato integrativo ci si prefigge, nell’osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere all’applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dall’Amministrazione e dalla gestione dei servizi, compatibilmente con i vincoli imposti dalle norme di finanza pubblica e di bilancio.</p> <p>Il presente contratto integrativo si propone quindi di rendere maggiormente visibile e di valorizzare l’apporto individuale offerto dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi gestionali, misurando la singola performance sulla base dei risultati conseguiti, dando atto che è stata salvaguardata una parte delle risorse costituenti il fondo per il salario accessorio per la remunerazione:</p> <p>a)- degli istituti contrattuali generali: indennità di comparto e progressioni orizzontali consolidate</p> <p>b)- indennità per singole posizioni di lavoro quali: indennità di turno al personale della Polizia Locale; indennità di rischio, calcolata per i giorni di effettiva presenza in servizio, destinata agli operai; indennità di maneggio valori destinata ai soggetti regolarmente nominati agenti contabili, per i giorni di presenza in servizio, come determinata nel CCDI di cui alla presente relazione; eventuale indennità di reperibilità da destinare ai servizi richiedenti; indennità agli Ufficiali di Anagrafe nominati nei quattro Comuni costituenti l’Unione Adda Martesana; indennità ai responsabili degli Uffici Tributi individuati nei quattro Comuni costituenti l’Unione Adda Martesana. Le suddette indennità sono state determinate per 11/12 ai sensi del precedente CCDI, mentre per 1/12 (dicembre) nel rispetto dei nuovi criteri di cui al CCNL 21/5/2018.</p>

c)- Gestione delle risorse umane nelle Unioni di Comuni – art. 13, comma 5, del CCNL 22/01/2004.

Ai sensi delle disposizioni di cui sopra, nell'ambito delle risorse variabili disponibili ed in considerazioni delle molteplici difficoltà ed impegni trasversali ed eccezionali di tutto il personale dipendente nel mettere in atto le diverse fasi di avvio dell'Unione di Comuni Adda Martesana, le parti hanno concordato di riconoscere un particolare compenso incentivante al personale dell'Unione nelle seguenti misure:

- Cat. D Euro 24,00 lorde mese
- Cat. C Euro 23,00 lorde mese
- Cat. B Euro 22,00 lorde mese

Il compenso sarà strettamente correlato alle effettive prestazioni e presenze lavorative.

In caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo;

Il compenso non spetta ai dipendenti di categoria "D" a cui è stato attribuito l'incarico di posizione organizzativa;

Le parti convengono altresì di confermare:

- il compenso ai messi comunali dei Comuni dell'Unione Adda Martesana per le notifiche effettuate per conto di altri enti, per una percentuale del 80% rispetto all'incassato dai Comuni, stimata presuntivamente nella sommatoria delle quote attribuite nei quattro Comuni dell'Unione nell'anno 2017;
- il compenso destinato ai risparmi per i contratti di sponsorizzazione da erogare al personale coinvolto nella gestione di tali contratti.

Alle seguenti ulteriori voci somme sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori o ad avvenuto introito dei corrispondenti importi da parte degli Enti interessati:

- fondo I.C.I. per recupero evasione tributaria.

A seguito dell'introduzione dell'I.M.U. le Parti prendono atto che al momento non risulta più disciplinata la possibilità di costituire il fondo per remunerare le attività di incentivazione del personale destinato al recupero dell'evasione, pertanto le somme destinate a tale istituto sono esclusivamente quelle relative a recupero dell'ICI per le annualità fino all'anno 2012.

Inoltre, a chiusura della trattativa del presente CCDI, le parti hanno concordato di destinare interamente le ulteriori risorse disponibili, rimanenti dopo le attribuzioni sopra specificate, per la remunerazione di sistemi incentivanti di tipo "selettivo" volti al riconoscimento degli apporti individuali impiegati ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance dell'anno 2018, certificati dal Nucleo di Valutazione, a seguito dell'espletamento di processi di valutazione della performance individuale, nel rispetto del

	<p>sistema di valutazione approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 38 del 25/05/2017.</p> <p>In particolare, la Parte Sindacale prende atto che l'integrazione delle risorse operata in applicazione dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.99 corrispondente all'1,2% del monte salari 2007, dovrà essere destinata a remunerare le attività individuate con deliberazione di Giunta dell'Unione N. 67 del 19/06/2018, come aggiornati ed integrati con successiva deliberazione di Giunta dell'Unione n. 102 del 18/10/2018</p> <p>Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2018:</p> <p>La previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada che andranno quantificati a consuntivo 2018 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione, verrà quantificata come segue:</p> <p>-euro 100,00/mensili per 12 mensilità (nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno verrà rapportata al periodo di effettiva presenza);</p> <p>Incentivo Funzioni Tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.L. 50/2016</p> <p>Le somme per incentivo per funzioni tecniche sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori, nel rispetto dei criteri e percentuali fissati nell'apposito regolamento dell'Unione in corso di approvazione da parte della Giunta dell'Unione Adda Martesana.</p> <p>Produttività collettiva:</p> <p>Le Parti prendono atto che la somma destinata alla produttività sarà erogata ai dipendenti sulla base delle schede di valutazione di cui i dipendenti sono già in possesso.</p> <p>Progressioni Orizzontali – Nel presente CCDI è stato previsto l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. A Tale finalità le parti hanno destinato le seguenti risorse della parte stabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ € 10.000,00 per progressione economiche con decorrenza 1/1/2018; ▪ € 15.000,00 per progressione economiche con decorrenza 1/1/2019; ▪ € 15.000,00 per progressione economiche con decorrenza 1/1/2020; 	
	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>SI, con verbale n. 3 in data 19/04/2018 il Nucleo di Valutazione ha reso la prescritta certificazione.</p> <hr/> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno/Nucleo di Valutazione non ha effettuato alcun rilievo.</p>

<p>Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI, con delibera di Giunta dell'Unione n. 67 del 16/06/2018</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI, con delibera di Giunta dell'Unione n. 10 del 28/01/2017, come modificata ed integrata con delibera n. 25 dell'08/03/2017.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. piano triennale per la trasparenza 2. norme regolamentari correlate al piano delle performance e del PEG 3. piano delle performance 4. relazione sulle performance 5. premio collegati alla performance 6. dato relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità 7. nominativi e curricula dei componenti dell'OIV 8. contratti integrativi stipulati, relazioni tecnico finanziaria e illustrativa 9. conto annuale tabella 15
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>SI, con verbale n. 3 del 19/04/2018</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 (indicare le materie oggetto di contrattazione):

....**dettagliare i punti previsti dal contratto integrativo con l'indicazione delle disposizioni contrattuali/legislative di riferimento, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.....**

PREMESSA

Il presente contratto integrativo decentrato è stato predisposto per quanto attiene la parte economica e giuridica relativamente all'anno 2018 per 11/12, mentre relativamente al mese di dicembre, e quindi per 1/12, si è tenuto conto del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, mentre per il triennio 2019/2021 solo per la parte giuridica, rinviando la contrattazione della parte economica ai singoli esercizi finanziari.

Con questo contratto decentrato integrativo approvato dall'Unione di Comuni Lombarda ADDA MARTESANA, costituita nell'anno 2016 dai Comuni di Bellinzago Lombardo, Liscate, Pozzuolo Martesana e Truccazzano, si prefigge, nell'osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere all'applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dall'Amministrazione e dalla gestione dei servizi, compatibilmente con i vincoli imposti dalle norme di finanza pubblica e di bilancio.

La costituzione delle risorse decentrate scaturisce dalla sommatoria complessiva dei fondi per l'incentivazione del personale dipendente previsto nei quattro Comuni che hanno costituito l'Unione, in quanto gli stessi **con decorrenza 01/11/2016 hanno trasferito all'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana tutto il personale dipendente e tutte le funzioni di bilancio.**

Le disposizioni introdotte assicurano rilievo alle indicazioni contenute nelle direttive ricevute dall'Amministrazione, formalizzate con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 36 del 29/03/2018, ed applicano le disposizioni contenute nell'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 150/2009 che prevede che *“La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato”*.

Il presente contratto integrativo si propone quindi di rendere maggiormente visibile e di valorizzare l'apporto individuale offerto dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi gestionali, misurando la singola performance sulla base dei risultati conseguiti, dando atto che è stata salvaguardata una parte delle risorse costituenti il fondo per il salario accessorio per la remunerazione:

- a) degli istituti contrattuali generali: indennità di comparto, (art. 33 CCNL 2004) e progressioni orizzontali consolidate (art. 16 c. 1 CCNL 1999, art. 34 c. 1 CCNL 2000)
- b) indennità per singole posizioni di lavoro quali:
 - indennità di turno al personale della Polizia Locale - art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;
 - indennità di rischio calcolata in euro 30,00 mensili per i giorni di effettiva presenza in servizio, destinata ai 5 operai dipendenti dell'Unione - art. 37 CCNL 2000;
 - indennità di maneggio valori destinata agli agenti contabili nei giorni di presenza in servizio, nel rispetto dei criteri previsti nel CCDI - art. 17 c.2 lett. d) CCNL 1999 - art. 36 CCNL 2000;
 - indennità di reperibilità destinata ai servizi richiedenti - art. 23 c. 3 e 4 CCNL 2000;

- indennità ai dipendenti con la qualifica di Ufficiali di Anagrafe nominati nei 4 Comuni dell'Unione - euro 300,00 cad./annui - art. 17 c. 2 lett. i come introdotto dall'art. 36 c. 2 CCNL 2004;
- indennità ai responsabili dell'Ufficio Tributi nominati nei 4 Comuni dell'Unione - euro 300,00 cad./annui - art. 17 c. 2 lett. i come introdotto dall'art. 36 c. 2 CCNL 2004.

Si precisa che le indennità che sono state modificate con il nuovo CCNL 21/05/2018 saranno liquidate per 11/12 secondo i criteri del precedente CCDI, e per 1/12 nel rispetto dell'art. 68 del nuovo CCNL

c) particolare compenso incentivante destinato al personale delle Unioni di Comuni – art. 13, comma 5, del CCNL 22/01/2004.

Nell'ambito delle risorse variabili disponibili ed in considerazione delle molteplici difficoltà ed impegni trasversali ed eccezionali di tutto il personale dipendente nel mettere in atto le diverse fasi di avvio dell'Unione di Comuni Adda Martesana, le parti hanno concordato di riconoscere un particolare compenso incentivante al personale dell'Unione nelle seguenti misure:

- Cat. D - 24,00 € lorde mese;
- Cat. C - 23,00 € lorde mese;
- Cat. B - 22,00 € lorde mese;

Il compenso sarà strettamente correlato alle effettive presenze e prestazioni lavorative. In caso di nuova assunzione/ cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo. Il compenso non spetta ai dipendenti di categoria "D" a cui è stato attribuito l'incarico di posizione organizzativa;

Le parti convengono altresì di prevedere i seguenti incentivi:

- compenso ai 4 mesi comunali per le notifiche effettuate per conto di altri enti e dagli stessi rimborsati è previsto un riconoscimento dell'80% delle somme riscosse, stimato nella misura di € 1.000 annui - (art. 54 lettera K CCNL 2000)
- compenso destinato ai risparmi per i contratti di sponsorizzazione da erogare al personale coinvolto nella gestione di tali contratti - (CCNL 1.4.1999 modif. dal CCNL 5.10.2001 – art. 15 c.1. lett. d CCNL 1999 modif. art. 4 c. 4 CCNL 5.10.2001 – art. 43 legge 449/1997)

Le seguenti ulteriori voci di spesa sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori o ad avvenuto introito dei corrispondenti importi da parte degli Enti interessati:

- Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2016 (art. 208 D.Lgs. 285/92 e art. 17 del CCNL 22.01.2004);
- Incentivo Funzioni Tecniche art. 113 D.L. 50/2016: le somme previste per l'incentivo delle funzioni tecniche sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro, forniture di servizi e prestazioni e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori, nel rispetto dei criteri e percentuali fissati nell'apposito regolamento dell'Unione in corso di approvazione da parte della Giunta dell'Unione Adda Martesana.

Inoltre, a chiusura della trattativa in corso, le parti concordano di destinare interamente le ulteriori risorse disponibili, rimanenti dopo le attribuzioni sopra specificate, per la remunerazione di sistemi incentivanti di tipo "selettivo" volti al riconoscimento degli apporti individuali impiegati ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance dell'anno 2018, certificati dal Nucleo di Valutazione, a seguito dell'espletamento di processi di valutazione della performance individuale. Le Parti prendono atto che la somma destinata alla produttività sarà erogata ai dipendenti sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 38 del 25/05/2017.

In particolare, la Parte Sindacale prende atto che l'integrazione delle risorse operata in applicazione dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.99 corrispondente all'1,2% del monte salari 2007, e dell'art. 15, comma 5, dovrà essere destinata a remunerare le attività individuate con deliberazione di Giunta dell'Unione Adda Martesana n. 67 del 16/06/2018:

- Obiettivo destinato a tutti i dipendenti che sono chiamati a prestare servizio su più sedi - l'obiettivo finanziato con le risorse di cui al precedente art. 15 comma 5, ora art. 67 comma 3 lett. l) CCNL 21/5/2018 è destinato ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in giorni diversi della settimana o anche nello stesso giorno presso le sedi dei vari Comuni, spostandosi con l'uso del proprio automezzo. Il compenso sarà erogato in proporzione al periodo lavorato nella condizione sopra esposta e in caso di nuova assunzione / cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo e sarà differenziato in base al numero di Sedi c/o le quali è chiamato ad operare il dipendente nella settimana. Compenso previsto Euro 300,00 per chi si sposta su 4 sedi, euro 275,00 per chi si sposta su 3 sedi, euro 250,00 per chi si sposta su 2 sedi. Somma massima stimata necessaria Euro 1.800,00 lorde
- Obiettivo miglioramento del servizio notifiche - l'obiettivo finanziato con le risorse di cui al precedente art. 15 comma 5, ora art. 67 comma 3 lett. l) CCNL 21/5/2018, è destinato ai Messi Comunali per l'attivazione delle pubblicazioni automatizzate di atti e formazione per l'utilizzo del nuovo programma a seguito di avvio dei nuovi siti istituzionali dei quattro Comuni e dell'Unione. In caso di nuova assunzione/cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo; Persone coinvolte n. 4. Compenso previsto Euro 200,00 a persona. Somma massima stimata necessaria Euro 800,00 lorde;
- Obiettivo servizio in caso di eventi atmosferici quali neve e/o ghiaccio - l'obiettivo finanziato con le risorse di cui al precedente art. 15 comma 5, ora art. 67 comma 3 lett. l) CCNL 21/5/2018, è destinato ai Tecnici e agli operai disponibili ad intervenire in caso di neve e/o ghiaccio. Compenso previsto Euro 300,00 per i tecnici, euro 375,00 per gli operai. Somma massima stimata necessaria Euro 2.600,00 lorde
- Obiettivo migliorativo del servizio economato - l'obiettivo finanziato con le risorse di cui al precedente art. 15 comma 5, ora art. 67 comma 3 lett. l) CCNL 21/5/2018, è destinato agli Economisti dei Comuni e dell'Unione in considerazione del maggior carico di lavoro per l'armonizzazione della gestione economica dei Comuni con quello dell'Unione, nonché la completa gestione diretta dell'inventario dell'Unione. In caso di nuova assunzione/cessazione in corso d'anno, il compenso verrà erogato in proporzione al periodo. Persone coinvolte n. 4. Compenso previsto Euro 300,00 a persona per gli economisti dei Comuni, oltre a 200,00 € per l'economista dell'Unione. Somma massima stimata necessaria Euro 1.400,00 lorde

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 2018 (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:

- **INDENNITÀ – per 11/12 (gennaio-novembre) ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/4/199 – 1/12 (dicembre) ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018**

RISCHIO

descrizione: **INDENNITÀ CONTINUA A ESPOSIZIONE A RISCHI.**

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.700,00;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lettera d) CCNL 01.04.1999, ora art. 68 del CCNL 21/5/2018;*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato;*
- *criteri di attribuzione: l'indennità i cui importi risultano determinati dai vigenti CCNL, spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'importo destinabile ad ogni singolo dipendente interessato per la remunerazione di tale indennità risulta pari a Euro 30,00 per 11 mensilità – mese di dicembre € 1,50 al giorno*

Nel caso di interruzione del servizio per assenza del dipendente interessato (ferie, malattia, permessi, aspettativa ecc..) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta;

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire il rispetto delle norme contrattuali nei confronti del personale dipendente anche al fine di assicurare il corretto espletamento di alcuni servizi esterni a favore della collettività da parte degli operai dell'Ente, quali ad esempio: pulizia strade, marciapiedi, piazze e piccole manutenzioni del patrimonio.*

REPERIBILITÀ

descrizione: PRONTA REPERIBILITÀ DEL PERSONALE INTERESSATO

- *Importo massimo previsto nel fondo € 500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1/4/99 e artt. 23 e 24 CCNL 14.9.2000 – art. 68 comma 2 lett. D) CCNL 21/05/2018;*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato*
- *criteri di attribuzione: CCNL*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività, in relazione alle richieste attivate dai Responsabili di Settore.*

TURNO

descrizione: TURNAZIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA

- *Importo massimo previsto nel fondo € 18.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: ART. 17 C. 2 LETT. D) CCNL 01.4.1999 e art. 22 CCNL 2000 - art. 68 comma 2 lett. D) CCNL 21/05/2018;*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato*
- *criteri di attribuzione: l'attribuzione dei compensi spettanti ai dipendenti interessati (polizia locale) risulta disciplinata e determinata dai vigenti CCNL*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL allo scopo di garantire e remunerare il funzionamento e l'erogazione di alcuni servizi, quali quello della Polizia Locale per più giorni settimanali e/o fasce orarie più lunghe o giornate festive.*

MANEGGIO VALORI

descrizione: INDENNITÀ PER ATTIVITÀ DI MANEGGIO DENARO

- *Importo massimo previsto nel fondo € 4.200,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.4.1999 - art. 68 comma 2 lett. D) e art. 70-bis del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato*
- *criteri di attribuzione: come previsto dal vigente CCNL al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (ad esempio l'Economo) compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: responsabilizzare e indennizzare gli addetti al fine di consentire l'espletamento di utili attività di gestione di modiche somme di denaro.*

UFFICIALI DI ANAGRAFE

descrizione: INDENNITÀ SPETTANTE AI DIPENDENTI NOMINATI UFFICIALI DI ANAGRAFE

- *Importo massimo previsto nel fondo € 3.100,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 lett. I come introdotto dall'art. 36 c. 2 del CCNL 2004 –art. 68 comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21/5/2018*

- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato*
- *criteri di attribuzione: L'importo è previsto dal CCNL*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL remunerare, riconoscere e qualificare le responsabilità personale addetto.*

RESPONSABILE TRIBUTI

descrizione: INDENNITÀ SPETTANTE AI DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DEI TRIBUTI COMUNALI

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.400,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 lett. l come introdotto dall'art. 36 c. 2 del CCNL 2004 –art. 68 comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: testo unico non numerato*
- *criteri di attribuzione: L'importo è previsto dal CCNL*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: RISPETTO DEL CCNL remunerare, riconoscere e qualificare le responsabilità personale addetto.*

- **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI CUI AL PIANO DELLA PERFORMANCE**

OBIETTIVO: PRESTAZIONE SERVIZIO SU PIÙ MUNICIPI DELL'UNIONE

Descrizione dell'obiettivo: prestare servizio su più Municipi nell'ambito dei Comuni aderenti all'UCL AM.

- Mediante l'utilizzo della propria autovettura nel tragitto casa-lavoro, prestando il proprio servizio in almeno due municipi diversi nel corso della settimana per tutta una giornata lavorativa o per mezza giornata nel caso di giornata lungo con pausa pranzo.

Trattasi di un obiettivo di miglioramento finanziato da risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dettata dall'art. 15 comma, 5 del CCNL 1/4/1999, ora art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018 L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2018 è di € 1.800.00 lorde.

L'obiettivo rientra nel Piano delle Performance e il C.C.D.I. prevede espressamente che detti incentivi, finanziati da risorse variabili del fondo, potranno essere riconosciuti e corrisposti al personale solo previo accertamento del pieno rispetto dei vincoli di spesa del personale imposti dal legislatore e dell'ulteriore riscontro da parte del Nucleo di Valutazione del pieno rispetto delle condizioni e della disciplina contrattuale.

OBIETTIVO: SERVIZIO ECONOMATO – ARMONIZZAZIONE SERVIZI ECONOMATI TRA COMUNI E UNIONE – INVENTARIO DELL'UNIONE

Descrizione dell'obiettivo: Armonizzazione servizi economici dei Comuni con l'Unione e avvio gestione diretta inventario dell'Unione.

- In considerazione del maggior carico di lavoro per l'armonizzazione della gestione economica dei Comuni con quello dell'Unione, nonché la completa gestione diretta dell'inventario dell'Unione.

Trattasi di un obiettivo di miglioramento finanziato da risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dettata dall'art. 15 comma, 5 del CCNL 1/4/1999, ora art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2017 è di € 1.400.00 lorde.

L'obiettivo rientra nel Piano delle Performance e il C.C.D.I. prevede espressamente che detti incentivi, finanziati da risorse variabili del fondo, potranno essere riconosciuti e corrisposti al personale solo previo accertamento del pieno rispetto dei vincoli di spesa del personale imposti dal legislatore e dell'ulteriore riscontro da parte del Nucleo di Valutazione del pieno rispetto delle condizioni e della disciplina contrattuale.

OBIETTIVO: ATTIVAZIONE AUTOMATIZZATI PUBBLICAZIONE ATTI E AVVIO SITI ISTITUZIONALI

Descrizione dell'obiettivo: Attivazione pubblicazione automatizzata atti e avvio siti istituzionali presso i 4 Comuni e l'Unione

- è destinato ai Messi Comunali per l'attivazione delle pubblicazioni automatizzate di atti e formazione per l'utilizzo del nuovo programma a seguito di avvio dei nuovi siti istituzionali dei quattro Comuni e dell'Unione.
- Trattasi di un obiettivo di miglioramento finanziato da risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dettata dall'art. 15 comma, 5 del CCNL 1/4/1999, ora art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018, è destinato ai Messi Comunali.

L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2018 è di € 800.00 lorde.
L'obiettivo rientra nel Piano delle Performance e il C.C.D.I. prevede espressamente che detti incentivi, finanziati da risorse variabili del fondo, potranno essere riconosciuti e corrisposti al personale solo previo accertamento del pieno rispetto dei vincoli di spesa del personale imposti dal legislatore e dell'ulteriore riscontro da parte del Nucleo di Valutazione del pieno rispetto delle condizioni e della disciplina contrattuale.

OBIETTIVO: PRESTAZIONE SERVIZIO IN CASO DI EVENTI ATMOSFERICI QUALI NEVE E GHIACCIO

Descrizione dell'obiettivo: attivare le aziende affidatari dell'incarico e il coordinamento delle stesse per lo spargimento sale e rimozione neve nelle vie dei comuni appartenenti all'Unione.

- In caso di evento nevoso e/o formazione di ghiaccio il personale incaricato e disponibile (secondo un calendario che sarà predisposto dal Responsabile del Settore) attiva il servizio di pronto intervento chiamando gli operatori affidatari dell'incarico di spargimento sale e rimozione neve. Con i dipendenti disponibili e le imprese incaricate si dovranno eseguire gli interventi previsti dal settore LL.PP. e Manutenzioni mediante l'utilizzo delle risorse disponibili ed in dotazione delle singole amministrazioni comunali.

Trattasi di un obiettivo di miglioramento finanziato da risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dettata dall'art. 15 comma, 5 del CCNL 1/4/1999, ora art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2018 è di € 2.600.00 lorde.

L'obiettivo rientra nel Piano delle Performance e il C.C.D.I. prevede espressamente che detti incentivi, finanziati da risorse variabili del fondo, potranno essere riconosciuti e corrisposti al personale solo previo accertamento del pieno rispetto dei vincoli di spesa del personale imposti dal legislatore e dell'ulteriore riscontro da parte del Nucleo di Valutazione del pieno rispetto delle condizioni e della disciplina contrattuale.

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL' UTENZA

- *descrizione dell'obiettivo:* trattasi di servizi aggiuntivi finanziati da terzi e di incentivi previsti da Leggi specifiche. i cui criteri sono regolati dalle stesse o dai regolamenti Comunali vigenti dei Comuni dell'Unione.
- *Importo di € 733,00;*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 43 Legge 449 anno 1997 – art. 4 c. 4 CCNL 2001 (art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 1.4.99), ora art. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018;*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: articolo unico non numerato*
- *criteri di remunerazione: Regolamento interno per le sponsorizzazioni;*

RECUPERI ICI – INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o dai regolamenti dei Comuni dell'Unione;
- *compenso per recupero evasione ICI è previsto l'importo di € 3.250,00, dato dalla sommatoria appostata nel fondo dell'anno 2018. Lo stesso sarà oggetto di apposita ripartizione e liquidazione sulla scorta dell'incassato come evasione ICI nell'anno 2018;*
- *Incentivo Funzioni Tecniche art. 113 D.L. 50/2016: le somme previste per tale incentivo, destinato alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro, sarà liquidata su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori e /o forniture o prestazioni, nel rispetto dei criteri e percentuali fissati nell'apposito regolamento dell'Unione in corso di approvazione da parte della Giunta dell'Unione Adda Martesana.*
Si precisa inoltre che le somme destinate alla remunerazione del presente incentivo saranno liquidate nel rispetto delle norme regolamentari e dei periodi di esecuzione degli interventi così come previsto dal D.Lgs 50/2016.

c) **Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi di tutte le norme dei precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale 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 dell'Unione Adda Martesana n. 38 in data 25/05/2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati previsti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Unione Adda Martesana con deliberazione n. 10 del 17/10/2016.

Per quanto sopra e per quant'altro esplicitato nella presente relazione, considerato che la distribuzione delle risorse del fondo incentivante e la corresponsione del medesimo ai singoli, risulta selettiva e strettamente legata al merito ed ai risultati individualmente raggiunti dai dipendenti in servizio, si attese ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa, che i contenuti del CCDI in esame sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

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

Si attesta che nell'anno 2018 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

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

L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

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

Si evidenzia che, nel rispetto della normativa vigente, il piano delle performance è adottato unitamente al P.E.G. 2018/2020 approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 67 del 16/6/2018.

In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

Il sistema di valutazione, proposto dal Nucleo di Valutazione e adottato dalla Giunta, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

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

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

Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2018.

Per l'anno 2018, la previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada che andranno quantificati a consuntivo 2018 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione, verrà quantificata come segue:

- Euro 100,00/mensili per 12 mensilità (nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno verrà rapportata al periodo di effettiva presenza).

Pozzuolo Martesana, lì 12/12/2018

Il Responsabile del Settore 4
Finanziario e Risorse Umane
Rag. Lucio Marotta
(Documento firmato digitalmente)

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 2018, è stato costituito con Determinazione del Funzionario Responsabile N. 67 (reg. gen. 771) del 22.10.2018 per un totale di Euro 311.570,60 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili al netto della decurtazione permanente	259.279,07
Risorse variabili	52.291,53
TOTALE	311.570,60

Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2018, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio.

Inoltre, ai sensi dell' art. 67 comma 7 del CCNL del Comparto Funzioni Locali, "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.

Sezione I - Risorse STABILI

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € **267.208,07** al lordo della decurtazione permanente e sono così determinate:

Risorse stabili - SUCCESSIVE AL CCNL 2016 - 2018		
ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	257.405,07
ART. 32 c. 7 CCNL 2004. Ora art. 67 c. 1-	Incremento dello 0,20% del Monte Salari 2001	4.012,00
ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -	TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	261.417,07

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2		
ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE	3.081,00
ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18 (*)	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI	
ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO -neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario	
ART. 67 C.2 Lett. h) CCNL 2016-18	INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	

	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.081,00
RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2		
ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18 - Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019	
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	2.710,00
	TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2	2.710,00
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	267.208,07

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 52.291,53 e sono così determinate:

Risorse variabili soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018		
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.	733,00
ART. 67 C. 3 Lett. b) CCNL 2016-18	RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE-	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	RECUPERO EVASIONE ICI	3.250,00
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE dal 19.04.2016 al 31.12.2017	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - --- RIMBORSO COMPENSO PER INCARICO NON AUTORIZZATO- art. 53 c. 7 d.lgs 165/2001	200,00
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	
ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18	IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE	1.183,72
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54, CCNL 14/09/2000)	1.000,00
ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18	INTEGRAZIONE 1,2% del Monte salari 2001 - SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	4.969,00
ART. 67 C.3 Lett. i) CCNL 2016-18	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA (ex art.15 c.5)	30.000,00
ART. 67 C.5 Lett. k) CCNL 2016-18	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO D'ANNO	
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	41.335,72
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016-2018		
ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -	164,85

ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ANNO SUCCESSIVO	10.790,96
ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC.	
ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA -	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	PROGETTAZIONE ITNERNA D.LGS. 163/2006	
ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- dal 01.01.2018	
ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18 (*)	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO	
ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (solo Regioni e città metropolitane)	
	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	10.955,81
	TOTALE RISORSE VARIABILI	52.291,53

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016.

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2018;

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

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevedeva che dal 2016 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale dovevano 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.

L'art. 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 (attuativo della riforma Madia del pubblico impiego, di modifica del D.LGS. 165/2001 e D.Lgs. 150/2009), pubblicato in G.U. in data 07 giugno 2017, ha abrogato l'art.1, comma 236 della Legge 28.12.2016 n. 208 (legge di bilancio 2017) e prevede che il Fondo produttività dell'anno 2018 sia costituito entro il tetto del 2016.

Pertanto la base su cui calcolare il fondo 2018 è quella del 2016 senza più operare la decurtazione per i dipendenti che cessano dal servizio;

La deliberazione della Corte dei Conti Sardegna n. 60/2017 esamina il caso della costituzione del fondo di un'Unione appena nata, e stabilisce che le somme inerenti il personale devono essere determinate applicando il criterio del «ribaltamento delle quote» di pertinenza dei singoli Comuni aderenti all'Unione. Pertanto, la costituzione del fondo, sotto il profilo strettamente contabile, deve risultare a saldo zero e non comportare un incremento della spesa per il trattamento accessorio (e, quindi, complessivamente, per il personale) precedentemente sostenuta dai singoli Comuni aderenti (delibera 8/2011 della sezione delle Autonomie).

Pertanto il fondo per le risorse umane PARTE STABILE per l'anno 2017 è stato quantificato per complessive € 259.279,07 al netto della decurtazione permanente dei fondi ammontante ad Euro 7.929,03 di cui euro 6.669,03 derivante dalla decurtazione del Fondo del Comune di Liscate ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 78/2010, convertito con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456

della legge n. 147/2013, ed Euro 1.260,00 di altre decurtazioni permanenti al Fondo derivanti dal Fondo del Comune di Bellinzago Lombardo;

A carico del fondo per l'anno 2018, sono pertanto previste le seguenti riduzioni consolidate:

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929
---	-------

Decurtazione permanente Fondo ai sensi dell'art. 9 c. 2 – bis e s.m.i. del D.L. 78/2010 (decurtazione applicata interamente sulla parte fissa)

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili al netto della decurtazione permanente	259.279,07
Risorse variabili	52.291,53
TOTALE	311.570,60

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:

Finanziate da risorse stabili STABILE

ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI	140.749
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	41.465
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO	
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	182.214

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Finanziate da risorse stabili STABILE

ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO -	10.000
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	10.000

PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI

ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 - lett. a)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ATTIVITA' DISAGIATE	
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. b)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ESPOSIZIONE A RISCHI - STIMA	1.700
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. c)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI - STIMA	4.200
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	INDENNITÀ TURNO - STIMA	18.500
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	REPERIBILITA' STIMA	500
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	MAGGIORAZIONE ART. 24	
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - <i>esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</i>	
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - STATO CIVILE , ANAGRAFE , ELETTORALE STIMA	3.100
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - TRIBUTI STIMA	1.400
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ALTRO	
ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE STIMA	500
ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE STIMA	1.200
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	31.100
ART. 68 C.2 Lett.g),	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT - ICI - max	3.250
ART. 67 C.3 Lett.c) art. 70-TER CCNL 2016-18	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE - COMPENSI ISTAT	
ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI max	1.000
	COMPENSO UNIONE STIMA	13.500
	PROGETTI FIN.TI ex art. 15 c. 5 ora art. 67 c. 3 Lett. i) ccnl 2016-2018 STIMA	6.700
	SPONSORIZZAZIONI max	733
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	25.183
TOTALE COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE		248.498
	SOMME DA DESTINARE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	63.073

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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)	182.214,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	129.356,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
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)	311.570,00

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 Euro 182.214,00 + euro 10.000,00 di progressioni dell'anno 2018 + euro 18.500,00 di turno, (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 259.279,07.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione relative a compensi per piani di attività per notificazione atti amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.9.200) per un importo presunto di Euro 1.000,00, A compensi per recupero evasione ICI per un importo presunto di Euro 3.250,00 da erogarsi nel rispetto delle norme regolamentari di riferimento e dei vincoli in materia di spesa di personale, finanziano per lo stesso importo, i rispettivi incentivi.

- *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 Unione n. 38 del 25/05/2017, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che l'O.I.V. 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)*

Si attesta che no previste nuove progressioni economiche per l'anno 2018 e che le stesse verranno effettuate, come previsto dal CCDI 2018 – 2021, sulla base del principio di selettività.

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 RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 ⁽¹⁾

	2016	2018
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	257.405,07	261.417,07
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2		3.081,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2		2.710,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	257.405,07	267.208,07
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.752,00	41.335,72
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2		10.955,81
TOTALE RISORSE DECENTRATE	275.157	319.500

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929
TOTALE RISORSE DECENTRATE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE	267.228	311.571
TOTALE RISORSE STABILI/VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2		13.665,81
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2		13.665,81

"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA compresa maggiorazione retribuzione di posizione segretario comunale	219.555	186.960
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110		
"FONDO" STRAORDINARIO	29.637	29.637
SOMME DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017	516.420	514.502
differenza 2016 / 2018		1.918

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

		2018	2016	differenza
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI	140.749	144.944	- 4.195
ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016- 18	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO - PROPOSTA	10.000		10.000
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	41.465	43.079	- 1.614

ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			-
ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	63.073	34.300	28.773
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 - lett. a)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ATTIVITA' DISAGIATE			-
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. b)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ESPOSIZIONE A RISCHI -	1.700		1.700
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. c)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI -	4.200		4.200
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	INDENNITÀ TURNO -	18.500		18.500
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	REPERIBILITA'	500		500
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	MAGGIORAZIONE ART. 24			-
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - <i>esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</i>		41.034	- 41.034
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - STATO CIVILE , ANAGRAFE , ELETTORALE	3.100		3.100
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - TRIBUTI	1.400		1.400
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ALTRO			-
ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	500		500
ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	1.200		1.200
ART. 68 C.2 Lett.g),	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT - ICI - max	3.250	3.250	-
ART. 67 C.3 Lett.c) art. 70-TER CCNL 2016-18	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE - COMPENSI ISTAT			-
ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI max	1.000	500	500
	COMPENSO UNIONE	13.500	-	13.500
	PROGETTI FIN.TI ex art. 15 c. 5 ora art. 67 c. 3 Lett. i) ccnl 2016-2018	6.700	-	6.700
	SPONSORIZZAZIONI max	733	733	-
	Rideterminaz. F.DO progres. Econ.		6.102	- 6.102
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	311.571	273.942	37.629

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	182.214,00	192.125,00	- 10.000
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	129.356,65	79.817,65	+ 49.539
(eventuali) destinazioni ancora da regolare		0	0
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	311.570,00	273.942,65	37.629

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 allocati i seguenti capitoli di spesa:

MISSIONE 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione;

PROGRAMMA 10 – Risorse Umane

MACROAGGREGATO – 1.01.01.01

quota parte cap. 1005 – 1010 – 1015 – 1016 – 1020 - per compensi incentivanti lordi da erogare ai dipendenti;

quota parte cap. 1025 – 1026 – 1027 - per gli oneri riflessi relativi ai compensi incentivanti;

quota parte cap. 1030 – 1031 – 1032 - per l'Irap relativa ai compensi incentivanti;

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, 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 (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

€ 10.790,96 (risparmi da lavoro straordinario);

Pozzuolo Martesana, lì 12/12/2018

Il Responsabile del Settore 4
Finanziario e Risorse Umane
Rag. Lucio Marotta
(Documento firmato digitalmente)