



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 – LISCATE – POZZUOLO MARTESANA - TRUCCAZZANO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019

(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	10 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Economico e giuridico anno 2019 – giuridico triennio 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Enrico Antonio Cameriere – Segretario Generale 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 2019</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 in euro 30,00 mensili 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, a fasce, fino ad euro 350,00 cad./annuale; indennità ai responsabili degli Uffici Tributi individuati nei quattro Comuni costituenti l’Unione Adda Martesana, di euro 350,00 annui.</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 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 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 2016;
- 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.

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 2019, certificati dal Nucleo di Valutazione, a seguito dell'espletamento di processi di valutazione della performance individuale, nel rispetto del sistema di valutazione approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 38 del 25/05/2017.

Con Delibera di Giunta Unione n. 108 del 07.11.2019 sono state messe a disposizione le seguenti somme:

- Euro 4.969,00 per 1,2% monte salari 2001 (art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 21.5.2018

	<p>- Euro 25.000,00 art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.5.2018 (prima art. 15 c. 5)</p> <p>Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2019:</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 2019 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione.</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, forniture e prestazioni di servizio, nel rispetto dei limiti di spesa e di future interpretazioni normative circa le possibilità di pagamento.</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 – Per l'anno 2019 è prevista l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. A tale scopo viene destinata la somma stimata di Euro 15.000,00</p>	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</p> <p>La certificazione viene richiesta con la presente relazione.</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>.....</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. 104 del 24/10/2019</p> <hr/> <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>Sì. 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 incluse nel 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>Sì, verbale del 25 ottobre 2019</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

I.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

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. n. 108 del 07.11.2019, 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, e progressioni orizzontali consolidate;
- b) indennità per singole posizioni di lavoro quali:
 - indennità di turno al personale della Polizia Locale;
 - indennità condizioni lavoro:
 - indennità di rischio;
 - indennità di maneggio valori;
 - indennità di reperibilità destinata ai servizi richiedenti;

- indennità ai dipendenti con la qualifica di Ufficiali di Anagrafe e stato civile nominati nei 4 Comuni dell'Unione;
- indennità ai responsabili dell'Ufficio Tributi nominati nei 4 Comuni dell'Unione.

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 messi 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 massima di € 1.000 annui;
- 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 2019 (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 approvato 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 2019, certificati dal Nucleo di Valutazione, a seguito dell'espletamento di processi di valutazione della performance individuale. (Vedi anche il "Capo VI" – "Performance e Premio individuale" – "art. 14 Disciplina della performance e del premio individuale" del CCDI sottoscritto).

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.

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 2019 (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 CONDIZIONI LAVORO - ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. c) del CCNL 21/5/2018

RISCHIO

descrizione: INDENNITÀ CONTINUA A ESPOSIZIONE A RISCHI.

- Importo massimo previsto nel fondo € 1.400,00;
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 del CCNL 21/5/2018;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 10 punto 3A;
- 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 € 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.

MANEGGIO VALORI

descrizione: INDENNITÀ PER ATTIVITÀ DI MANEGGIO DENARO

- Importo massimo previsto nel fondo € 3.700,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. D) e art. 70- bis del CCNL 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 10 punto 3C
- 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.

TURNO – REPERIBILITÀ - ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. d) del CCNL 21/5/2018

TURNO

descrizione: TURNAZIONE ATTIVITÀ LAVORATIVA

- Importo massimo previsto nel fondo € 17.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. D) CCNL 21/05/2018;
- 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.

REPERIBILITÀ'

descrizione: PRONTA REPERIBILITÀ' DEL PERSONALE INTERESSATO

- Importo massimo previsto nel fondo € 500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. D) CCNL 21/05/2018;
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 21
- 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.
- 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.

COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ'- ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. e) del CCNL 21/5/2018

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. 68 comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 12
- 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 ANAGRAFE , STATO CIVILE ED ELETTORALE - ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. e) del CCNL 21/5/2018

descrizione: INDENNITÀ SPETTANTE AI DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DEI TRIBUTI COMUNALI

- Importo massimo previsto nel fondo € 2.800,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 12
- 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. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2019 è di € 1.900.00 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 economati dei Comuni con l'Unione e avvio gestione diretta inventario dell'Unione.

- In considerazione del maggior carico di lavoro per l'armonizzazione della gestione economale 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. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2019 è di € 1.400.00 lorde.

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. 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 2019 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. 68 comma 2 del CCNL 21/5/2018. L'importo massimo attribuibile al presente obiettivo di miglioramento per l'anno 2019 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 2016. Lo stesso sarà oggetto di apposita ripartizione e liquidazione sulla scorta dell'incassato come evasione ICI nell'anno 2019;
- 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 approvato 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 e s.m.i..

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 attesa 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 2019 sono previste nuove progressioni economiche e che l'importo massimo messo a disposizione ammonta ad euro 15.000,00.

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. 2019/2021 approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione 104 del 24/10/2019.

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 2019.

Per l'anno 2019, 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 2019 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione.

Pozzuolo Martesana, 03 dicembre 2019

Il Responsabile del Settore 4
Finanziario e Risorse Umane

Rag. Lucio Marotta

(Firma apposta digitalmente ai sensi di legge)

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 2019, è stato costituito con Determinazione del Funzionario Responsabile N. 4/17 (reg. gen. 137) del 26.02.2019, n. 4/92 (reg. gen. 955) del 29.10.2019 e n. 4/106 (reg.gen. 1114) del 02.12.2019 per un totale di Euro 320.193,13 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili al netto della decurtazione permanente	271.182,13
Risorse variabili	155.011,00
TOTALE	426.193,13

Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2019, 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 € **279.625,13** 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	3.498,06
ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18 -	TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	260.903,13

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	5.580,00
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	5.580,00
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	7.488,00
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	5.654,00
	TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2	13.142,00
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	279.625,13

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 155.011,00 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 -	
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	852,00
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)	25.000,00
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	35.804,00
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016-2018		
ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -	625,00

ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ANNO SUCCESSIVO	12.582,00
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- al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP	106.000,00
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	119.207,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	155.011,00

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 2019;

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 2019 sia costituito entro il tetto del 2016.

Pertanto la base su cui calcolare il fondo 2019 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 2019 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, oltre alla decurtazione di Euro 516,00 per rispetto limite 2016;

A carico del fondo per l'anno 2019, sono pertanto previste le seguenti riduzioni consolidate:

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929
DECURTAZIONE per rispetto limite 2016	514

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 e della decurtazione per rispetto del limite 2016	271.182,13
Risorse variabili	155.011,00
TOTALE	426.193,13

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	133.500
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	40.000
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO	
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	173.500

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 -	15.000
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	15.000

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)	76.710
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	1.400
ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18 lett. c)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI - STIMA	3.700
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	INDENNITÀ TURNO - STIMA	17.000
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	2.800
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	2.000
ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE STIMA	1.000
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	106.510
ART. 68 C.2 Lett.g),	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT - ICI - max	3.250
ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- dal 01.01.2018- al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP	106.000
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	131.183

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)	173.500,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	252.693,00
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)	426.193,00

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 173.500,00 + euro 15.000,00 di progressioni dell'anno 2019 + euro 17.000,00 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 260.903,13.

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, a compensi per Incentivo Funzioni Tecniche per Euro 106.000,00 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, 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 sono state previste nuove progressioni economiche per l'anno 2019 e che le stesse sono state 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)

DESCRIZIONE	2016 con 0,20% Monte salari 2001	2019
<i>Risorse stabili - SUCCESSIVE AL CCNL 2016 - 2018</i>		
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	257.405,07	257.405,07
Incremento dello 0,20% del Monte Salari 2001 (Monte salari 2001: Comune di Liscate Euro 487.973,27 ---Comune di Pozzuolo Martesana Euro 728.158,00 --- Comune di Bellinzago Lombardo Euro 385.931,00 -----Comune di Truccazzano Euro 403.966,00) Totale Euro 4.012,00 meno % decurtazione permanente che pari a 12,81% = Euro 3.498,06)	3.498,06	3.498,06
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	260.903,13	260.903,13
<i>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C.2</i>		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE		5.580,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	5.580,00
<i>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2</i>		
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 non rapportati i part-time. Vedi CFL Aran 45		7.488,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18		5.654,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	13.142,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	260.903,13	279.625,13
<i>Risorse variabili soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018</i>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.	733,00	733,00
RECUPERO EVASIONE ICI	3.250,00	3.250,00
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE		852,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54, CCNL 14/09/2000)	500,00	1.000,00
INTEGRAZIONE 1,2% del Monte salari 2001 - SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	4.969,00	4.969,00
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA (ex art.15 c.5)	8.300,00	25.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.752,00	35.804,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018</i>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -		625,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ANNO SUCCESSIVO		12.582,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- dal 01.01.2018		106.000,00
RECUPERO EVASIONE imu / tari		
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	119.207,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	17.752,00	155.011,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE	278.655	434.636
TOT. DI PROVA	278.655	434.636
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929

"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI senza LA DIRIGENZA - DAL 2018	219.741	192.000
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		514
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FONDO DECENTRATE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE	270.726	426.193
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE AL NETTO SOMME ESCLUSE DAL TETTO con PO	490.467	485.844
		4.623
RIEPILOGO		
TOT. RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	260.903	266.483
TOT. RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	-	13.142
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.752	35.804
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	119.207
TOTALE FONDO	278.655	434.636
DI CUI FONDO SOGGETTO	278.655	302.287
FONDO NON SOGGETTO	0	132.349
STANZIAMENTO PO	219.741	192.000
FONDO STRAORDINARIO	29.637	29.637
TOTALE COMPLESSIVO SOGGETTO A LIMITE	528.033	523.924
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929
TOTALE COMPLESSIVO SOGGETTO A LIMITE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE	520.104	515.995
DIFF.		-4.109

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

DESCRIZIONE	2016 con 0,20% Monte salari 2001	2019	differenza
<i>Risorse stabili - SUCCESSIVE AL CCNL 2016 - 2018</i>			
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	257.405,07	257.405,07	
Incremento dello 0,20% del Monte Salari 2001 (Monte salari 2001: Comune di Liscate Euro 487.973,27 ---Comune di Pozzuolo Martesana Euro 728.158,00 ---Comune di Bellinzago Lombardo Euro 385.931,00 ----Comune di Truccazzano Euro 403.966,00) Totale Euro 4.012,00 meno % decurtazione permanente che pari a 12,81% = Euro 3.498,06)	3.498,06	3.498,06	
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	260.903,13	260.903,13	-
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE		5.580,00	-5.580,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	5.580,00	
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2			
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 non rapportati i part-time. Vedi CFL Aran 45		7.488,00	- 7.488,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18		5.654,00	- 5.654,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	13.142,00	
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	260.903,13	279.625,13	
Risorse variabili soggette al limite - SUCCESSIVE CCNL 2016-2018			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.	733,00	733,00	-
RECUPERO EVASIONE ICI	3.250,00	3.250,00	-
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE		852,00	- 852,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54, CCNL 14/09/2000)	500,00	1.000,00	- 500,00
INTEGRAZIONE 1,2% del Monte salari 2001 - SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	4.969,00	4.969,00	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA (ex art.15 c.5)	8.300,00	25.000,00	-16.700,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.752,00	35.804,00	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -		625,00	- 625,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ANNO SUCCESSIVO		12.582,00	-12.582,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ---- dal 01.01.2018-al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP		106.000,00	-106.000,00
RECUPERO EVASIONE imu / tari			-
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	119.207,00	- 119.207,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	17.752,00	155.011,00	- 137.259,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE	278.655,00	434.636,00	- 155.981
TOT. DI PROVA	278.655,	434.636	-155.981

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929	-
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI senza LA DIRIGENZA - DAL 2018	219.741	192.000	27.741
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		514	-514
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE FONDO DECENTRATE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE	270.726	426.193	-155.467
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE AL NETTO SOMME ESCLUSE DAL TETTO con PO	490.467	485.844	4.623
		4.623	
RIEPILOGO			
TOT. RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	260.903	266.483	
TOT. RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	-	13.142	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.752	35.804	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	119.207	
TOTALE FONDO	278.655	434.636	
DI CUI FONDO SOGGETTO	278.655	302.287	
FONDO NON SOGGETTO	0	132.349	
STANZIAMENTO PO	219.741	192.000	
FONDO STRAORDINARIO	29.637	29.637	
TOTALE COMPLESSIVO SOGGETTO A LIMITE	528.033	523.924	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	7.929	7.929 + 514	
TOTALE COMPLESSIVO SOGGETTO A LIMITE AL NETTO DECURTAZIONE PERMANENTE	520.104	515.995	
RISPETTO LIMITE DIFF.			-4.623

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	182.214,00	173.500,00	-8.714
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	129.356,65	252.693,00	+123.327
(eventuali) destinazioni ancora da regolare		0	0
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	311.570,00	426.193,00	+114.613

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 2018 (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:

€ 12.582,00 (risparmi da lavoro straordinario);

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

Il fondo trova copertura, come segue:

- nel capitoli n. 1005 -1010 1015 – 1016 - 1020 gestione competenza;
- nel capitoli n. 1021 gestione residui ;
- nel capitoli n. 1025 – 1026 – 1027 gestione competenza per gli oneri riflessi;
- nei capitoli n. 1030 – 1031 – 1032 gestione competenza per l'Irap

Pozzuolo Martesana, lì 03/12/2019

Il Responsabile del Settore 4
Finanziario e Risorse Umane
Rag. Lucio Marotta
(Firma apposta digitalmente ai sensi di legge)