



CITTA' di MAGENTA

(Provincia di Milano)

Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo successivo al CCNL Funzioni locali 21.5.2018 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

Il D.Lgs n. 165/2011, come modificato dal D.Lgs n. 150/2009, all'art. 40 bis, c. 1 "Controlli in materia di contrattazione integrativa" dispone che *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti,..."*;

Si espone di seguito la relazione illustrativa inerente, nella prima parte, gli aspetti procedurali e la sintesi del contratto e nella seconda parte gli aspetti tecnico finanziari.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 17.12.2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componenti: Dirigente del Settore Finanziario e amm.vo <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> RSU - FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, <u>Firmatarie della preintesa:</u> RSU, CISL FP Milano Metropoli, FP CGIL Ticino Olona
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018: a) criteri e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità; b) retribuzione di posizione e di risultato per le p.o/alte professionalità (a carico bilancio); c) indennità di turno, rischio, disagio, maneggio valori; d) risorse destinate ad incentivare la performance individuale, di gruppo, dell'ente; e) risorse finalizzate, per specifica disposizione di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale; f) risorse destinate alla corresponsione all'indennità di direzione per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.;
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33.
	La Relazione della Performance sull'attività svolta nel 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.

Il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 17.12.2018 prevede quanto segue:

“Le parti come sopra rappresentate con la sottoscrizione del presente contratto decentrato, concluso in attuazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, convengono e stipulano quanto segue.

Premesso che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto, tra l'ARAN le Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto funzioni locali FP CGIL, CISL FP; UIL FPL; CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI e le Confederazioni Sindacali rappresentative CGIL, CISL; UIL; CISAL, il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, i cui effetti decorrono dal 22/05/2018 (art. 2, comma 2);

Richiamati:

- l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, commi 3 bis e 3 quinquies, e l'art. 8 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018, che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;

- l'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL 21.5.2018, con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 19.06.2018, è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica di cui all'art. 7, comma 3, del medesimo CCNL;

- con deliberazione n. 228 del 6.12.2018 la Giunta Comunale ha formulato gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito al rinnovo del contratto collettivo integrativo successivo al CCNL Funzioni locali del 21.5.2018;

Tutto ciò premesso;

- Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale integrativo sottoscritto ha riguardato il periodo 2015-2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, salvo diversa pattuizione che potrà intervenire entro il 31.12.2018, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
- In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procede a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2015/2017, secondo le previsioni contenute nel contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 18.02.2016 (“CCDI 2015-2017”), e dell'accordo integrativo sottoscritto in data 9.02.2017, confermando per l'anno 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, verificandone congiuntamente il reale equilibrio tra il grado di partecipazione individuale alla performance e gli importi erogati.
- le parti approvano, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL Funzioni locali 21.5.2018, il prospetto di utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del medesimo CCNL in relazione alla regolazione degli istituti previsti nei sopra richiamati CCDI relativi al personale dipendente del Comune di Magenta, che saranno oggetto di nuova valutazione nell'ambito del prossimo Contratto collettivo integrativo integrativo successivo al CCNL Funzioni locali 21.5.2018;
- In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il 20 dicembre 2018 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
- Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni, modifiche o interpretazioni autentiche congiunte”.

Il CCDI 2018 richiama integralmente le clausole del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Magenta per l'anno 2015, sottoscritto in data 18.02.2016, e certificato dal Collegio dei revisori con verbale n. 4 del 9.2.2016. Tale contratto aveva durata a valere dall'anno 2015 e conservava la sua efficacia fino alla stipula di un nuovo contratto decentrato.

In data 9.02.2017 è stato sottoscritto un accordo integrativo, ad invarianza di spesa, che ha integrato e modificato la disciplina del CCDI 2015 sulla graduazione delle tipologie delle specifiche responsabilità a valere dall'anno 2017.

Oggetto e durata

Il presente contratto regola gli istituti contrattuali collegati all'attribuzione delle risorse previste dal fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL del 01/04/1999 e ss.m.i.) e si applica a tutto il personale comunque in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.1.2004, il presente contratto ha durata a valere dall'anno 2015.

Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipula di un nuovo contratto decentrato.

Resta, in ogni caso, salva la facoltà delle parti di novellare nel corso della sua durata e con apposito accordo, la disciplina contenuta nel presente contratto.

Si provvederà, in ogni caso, alla ricontrattazione dello stesso qualora venga stipulato a livello nazionale il nuovo contratto collettivo di lavoro.

Criteri riparto risorse fondo ex art. 17 del CCNL 1.4.1999

Le risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo sono prioritariamente destinate a finanziare i seguenti istituti contrattuali così come disciplinati dal presente accordo:

- 1) indennità di comparto dovuta al personale in servizio (art. 33 del CCNL del 22-1-2004);
- 2) progressioni orizzontali in godimento dal personale in servizio (art. 5 e art. 16, comma 1, ccnl 31.03.1999 - art. 34 comma 5, art. 35 CCNL 22 gennaio 2004 – art. 9 CCNL 11 aprile 2008);
- 3) indennità ex 8^a q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001 (art. 17, comma 3 CCNL 1998/2001);
- 4) indennità per specifiche responsabilità (art. 7 CCNL 9 maggio 2006, art. 36, comma 1 CCNL 22 Gennaio 2004 e art. 17 comma 2, lett. f e i CCNL 01.04.99);
- 5) retribuzione di posizione e di risultato di due alte professionalità (art. 17, comma 2 lett. c, CCNL 1998/2001- art. 32, comma 7 CCNL 22 Gennaio 2004);
- 6) indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno – festivo (art. 17, comma 2 lett. d, CCNL 1998/2001);
- 7) indennità educatrici e insegnanti scuola materna (art. 31, comma 7 CCNL 14/9/2000) e incremento indennità educatrici e insegnanti art. 6 CCNL 5.10.2001.

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti gli istituti di cui ai punti 4), 5) e 6) possono trovare finanziamento anche con risorse variabili.

Le eventuali economie dell'ammontare complessivo delle risorse stabili risultanti dopo il finanziamento delle predette voci, concorreranno, insieme alle risorse variabili previste dal fondo, a finanziare il premio collegato al conseguimento degli obiettivi previsti dal piano della performance approvato nell'anno di riferimento.

Dalle predette risorse variabili saranno detratte quelle eventualmente previste dal fondo correlate agli eventuali specifici incentivi riconducibili alle ipotesi disciplinate dall'art. 17, comma 2, lett. g, CCNL 1998/2001.

Il riparto delle risorse stabili per le predette indennità come previsto dal fondo costituito con la deliberazione di approvazione del peg resta confermato fino a successiva deliberazione e le eventuali riduzioni stabilite da quest'ultima, non potranno avere effetto retroattivo salvo che siano imputabili al venire meno della causa per la quale la singola indennità era stata attribuita all'interessato.

Disciplina indennità varie

Salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto, per le indennità elencate al precedente punto **“Criteri riparto risorse fondo ex art. 17 del CCNL 1.4.1999”** è confermata anche per il 2015 e seguenti la disciplina vigente nel 2014 così come determinata con il contratto decentrato stipulato il 13/07/2015.

Indennità di comparto

(Art. 33 CCNL 22 Gennaio 2004)

L'indennità di comparto viene confermata nelle precedenti statuizioni ovvero:

- ✓ ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo

determinato (es. con contratto di formazione lavoro o tempo determinato), ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa.

- ✓ non è utile per la determinazione della indennità di fine servizio (non è pertanto soggetta alle relative contribuzioni).
- ✓ Il valore mensile della indennità di comparto è determinato secondo le indicazioni della tabella D allegata al CCNL 22 Gennaio 2004, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazioni né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31.12.2003 e valgono dall'anno 2004.

Progressioni orizzontali

Per l'anno 2018 non sono previste nuove progressioni economiche.

Graduazione delle tipologie delle specifiche responsabilità

Le risorse di cui al presente istituto sono destinate a compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, ovvero le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.

Per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno dell'Ente si deve fare riferimento alla attuale struttura organizzativa nella quale si incardinano le strutture gestionali articolata in:

- Strutture di primo livello (settori) collocate in posizione orizzontale
- Sub articolazione dei settori in strutture intermedie di coordinamento (servizi)

L'attribuzione delle particolari responsabilità è in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il riconoscimento dell'indennità correlata alle specifiche responsabilità assegnate deve comunque riferirsi ad attività e responsabilità eccedente quella propria della categoria e profilo posseduto dal dipendente, come descritto nella declaratoria delle categorie riportata nell'allegato A al ccnl 31.3.1999

Graduazione:

A) Coordinatori dei servizi.

Fino ad euro € 2.500,00 annue, personale di categoria D individuato quale responsabile di un servizio delle strutture intermedie di coordinamento, al quale sono attribuite con atto scritto specifiche responsabilità di rilevante importanza gestionale e funzionale connessa ad attività, procedimenti amministrativi e gestione del personale assegnato. L'attività è svolta in modo continuativo ed è funzionale al raggiungimento e allo sviluppo degli obiettivi prefissati dall'Ente.

B) Altre specifiche responsabilità

B1) Coordinatore operai e personale manutentivo.

Fino ad € 1.000,00, in quanto profilo professionale formalmente e stabilmente incaricato della conduzione di gruppi di lavoro (minimo 3 persone) e del coordinamento operativo/funzionale di personale con funzioni di "preposto L.81/2008", riconoscendo che dall'esercizio dell'attività di coordinamento consegue una responsabilità gestionale in ordine all'attività del gruppo di lavoro ed in quanto il medesimo sopporta i compiti propri di preposto del datore di lavoro ai fini della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B2) Assistente sociale.

Fino a € 1.000,00, riconoscendo che dall'esercizio dell'attività procedimentale collegata al profilo, consegue una diretta ed autonoma assunzione di responsabilità a causa della sottoscrizione di atti immediatamente produttivi di effetti verso terzi.

B3) Coordinatrice asilo nido – Coordinatrice biblioteca e coordinatrice addetti servizi scolastici.

Fino a € 600,00 in quanto profili formalmente e stabilmente incaricati della conduzione di gruppi di lavoro presso la Biblioteca, l'Asilo nido e servizi scolastici (minimo 3 persone) e della gestione operativa del personale, riconoscendo che dall'esercizio dell'attività di coordinamento consegue una responsabilità gestionale in ordine

all'attività del gruppo di lavoro. Alla stessa potrà essere aggiunta quella propria del preposto del datore di lavoro ai fini della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B4) Addetta/o attività ufficio di piano

Fino a €. 400.00 in quanto profilo stabilmente incaricato con atto scritto e motivato di adempimenti amministrativi caratterizzati da complessità gestionali ed inerenti attività svolte dal Comune nell'ambito di funzioni di capofila per funzioni consorziate sovracomunali.

E' facoltà del dirigente graduare, con atto motivato e documentabile nei presupposti che lo giustificano, l'importo attribuito ai dipendenti individuati, valutando l'effettiva responsabilità gestionale diretta correlata all'incarico.

La misura massima in ogni caso è attribuita al profilo che svolge i compiti di preposto del datore di lavoro per l'applicazione delle misure di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, laddove la presenza di una tale figura è possibile prevederla.

Le indennità, laddove sussiste il principio di stabilità e continuità, sono corrisposte mensilmente per 12 mensilità.

Le risorse destinate ammontano complessivamente ad un importo massimo di € 40.300,00.

La misura effettiva dell'indennità è stabilita dopo aver sentito l'interessato, gli incarichi, laddove sussistano le condizioni gestionali ed organizzative, vengono attribuiti attuando il principio di rotazione. Resta ferma l'accettazione dell'incarico da parte del dipendente incaricato.

Il compenso previsto al presente punto è cumulabile con il compenso previsto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22 Gennaio 2004, ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i due emolumenti sono corrisposti.

Specifiche responsabilità

(Art. 36, comma 2 CCNL 22 Gennaio 2004)

Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sotto elencate:

✓ ufficiale di Stato Civile e anagrafe	(addetti: 3 a 300€ e 5 a 200€)	€ 1.900,00
✓ ufficiale elettorale		€
✓ responsabile dei tributi		€
✓ compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici		€
✓ compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP)		€ 300,00
✓ compiti di responsabilità affidati ai formatori professionali		€
✓ funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori		€
✓ personale addetto ai servizi di protezione civile		€

I compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili.

La somma complessiva massima stanziata è di € 2.500,00.

Il compenso è proporzionale al periodo di servizio reso.

Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative

(Art. 17, comma 2 lett. c, CCNL 1998/2001- Art. 32, comma 7 CCNL 22 Gennaio 2004)

L'art. 8 del CCNL del 31.3.99 al comma 1, lett. b) viene integrato (incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 8) valorizzando il personale della categoria D in relazione a competenze:

- elevate ed innovative (da intendersi quali requisiti soggettivi connessi ad una specifica posizione di lavoro)
- acquisite, anche nello stesso ente, mediante esperienze di lavoro rilevabili dal curriculum professionale
- maturate in enti pubblici, in enti o aziende private, nel mondo della ricerca o nel mondo universitario e connesse con preparazione culturale correlata al possesso di titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, quindi non lauree del nuovo ordinamento), ed anche con abilitazione o iscrizione ad albi (per alcune posizioni individuate dagli enti). Per l'anno 2018 sono confermate quali posizioni organizzative la figure di Direttore di Farmacia.

Per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle alte professionalità sono stanziati a valere sul fondo delle risorse decentrate € 28.380,00.

Indennità diverse

(Art. 17, comma 2 lett. d, CCNL 1998/2001) Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000. Per l'erogazione dell'indennità di turno sono stanziati complessivamente € 37.937,27 (valore stimato, eventuali residui incrementano la quota destinata alla produttività collettiva).

Per l'erogazione dell'indennità di rischio viene stanziata la somma massima complessiva di € 1.650,00.

La disciplina dell'indennità di rischio è la seguente:

- vengono individuate nelle attività svolte dal personale operaio di categoria B addetto alle manutenzioni le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute (Art. 37 delle code contrattuali stipulate in data 14/09/2000);
- l'indennità è quantificata in complessive € 29,00 lorde mensili (art. 41 CCNL 22 Gennaio 2004), viene erogata sulla base della effettiva esposizione al rischio e, quindi, ridotta proporzionalmente nei casi di assenza per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali e da specifiche fonti legali;

Per l'erogazione dell'indennità di disagio viene stanziata la somma massima complessiva di € 9.530,00. Tale indennità verrà attribuita:

1) al personale educativo dell'Asilo Nido e al personale del Servizio Biblioteca e dei servizi demografici, in considerazione dell'orario di lavoro particolarmente flessibile e svolto in condizioni normalmente diverse rispetto agli altri dipendenti nonché per il particolare contesto lavorativo. L'erogazione dei servizi è garantita con il personale assegnato ai servizi medesimi.

Per l'erogazione dell'indennità maneggio valori viene stanziata la somma massima complessiva di € 4.300,00. La disciplina dell'indennità di maneggio valori di cassa è la seguente (Art. 36 delle code contrattuali stipulate in data 14/09/2000). Si propone la conferma di quanto contenuto nell'accordo del 12 aprile 2001. L'indennità compete agli agenti contabili di fatto in base ad attestazione degli agenti contabili di diritto, non comporta aggravio di responsabilità giuridiche se non nei limiti del dolo o colpa grave, è calcolata in base alla movimentazione dei valori del servizio per i giorni di effettiva presenza ed è verificata mensilmente dagli agenti contabili di diritto.

Come già stabilito con il CCDI 2010 si conferma che la liquidazione dell'indennità viene effettuata sulla base di apposita comunicazione degli agenti contabili di diritto.

Sono fissati i seguenti valori medi mensili:

- fino a € 500,00 di valori movimentati non compete alcuna indennità,
- > di € 500,00 fino a 1.000,00 compete nella misura di € 0,26 giornaliera,
- > di € 1.000 fino a € 2.500,00 compete nella misura di € 0,52 giornaliera,
- > di € 2.500 fino a € 5.000 compete nella misura di € 1,03 giornaliera,
- oltre € 5.000,00 compete nella misura di € 1,55 giornaliera.

Indennità educatrici asilo nido art. 31 c. 7 CCNL 14/9/2000: Si conferma accordo del 12 aprile 2001.

Incremento indennità educatrici e insegnanti a tempo indeterminato e determinato: conferma erogazione già in atto.

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

(Art. 17, comma 2 lett. g, CCNL 1998/2001)

Le risorse destinate quale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sono determinate in € 500,00 e verranno liquidate in parti uguali a ciascuno dei messi notificatori (art. 54 ccnl 14/09/2000).

Indennità ex 8^

(Art. 17, comma 3 CCNL 1998/2001)

Indennità ex 8^ q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001.

Previdenza integrativa

Per quanto riguarda il presente istituto contrattuale si fa riferimento a quanto stabilito nella normativa vigente e nei contratti integrativi decentrati precedentemente sottoscritti.

L'importo per ciascun dipendente aderente a tale istituto è pari a €. 1.200,00 annui, compatibilmente con le risorse di bilancio.

Compensi per la performance

Le risorse destinate alla produttività coincidono con il valore residuale restante dopo il pagamento di tutti gli altri istituti.

Nel predetto importo è computata anche la somma aggiuntiva ex art.15, comma 5 del CCNL 1998/2001 da ripartire secondo i criteri stabiliti dall'Aran con il parere del 18-6-2015 ed alle condizioni ivi previste.

Tali importo dovrà essere ripartito per settore in base ai dipendenti assegnati.

Tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150 del 2009, le economie di risorse stabili risultanti dopo il finanziamento di quanto disposto dal precedente punto "Criteri riparto risorse fondo ex art. 17 del CCNL 1.4.1999" insieme all'ammontare delle risorse variabili stanziato nel fondo nell'anno di riferimento, saranno destinate a remunerare l'impegno del personale per il raggiungimento degli obiettivi di performance complessiva dell'ente così come articolati dal piano della performance costituente l'allegato del p.e.g. nell'anno di riferimento.

Le risorse verranno erogate a ciascun dipendente previa valutazione dirigenziale dell'apporto dell'interessato al conseguimento dell'obiettivo in applicazione del sistema di valutazione disciplinato dal regolamento di organizzazione dei Servizi e degli Uffici.

La distribuzione delle risorse destinate al raggiungimento della performance complessiva dell'ente, avverrà nel seguente modo:

€ 44.000,00 per gli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa previsti nel piano della performance.

La restante somma per il conseguimento degli obiettivi di performance settoriale (60%) ed individuale (40%).

La valutazione della performance individuale (comportamenti e stato di attuazione obiettivi) deve essere soggetta a verifiche periodiche (almeno una volta all'anno).

Le risorse saranno attribuite ai diversi Settori sulla base del numero di dipendenti, categoria e tempo lavoro.

Per il riesame delle valutazioni l'organo competente è il nucleo di valutazione. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Rispetto dei vincoli generali

Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto

- l'ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2017 e, pertanto, ha potuto integrare il fondo con risorse variabili;
- osserva il principio di contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011- 2013 e rispetta il limite di spesa del personale di cui all'art. 1, co. 421, della L. 190/2014;
- si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità,
- il fondo rispetta il limite di cui all'art.23 D.lgs.75/2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è stata effettuata secondo le nuove regole dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21.05.2018 partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2017, integrando con le risorse previste dall'art. 67, commi 2, e detraendo la decurtazione consolidata di cui alla seconda parte dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013.

Ad integrazione del Fondo, come sopra quantificato, per il 2018, sulla base dell'atto di indirizzo approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 208 del 6.12.2018 sono state rese disponibili risorse variabili, ai sensi del comma 3 dell'art. 67, per i seguenti importi:

- ai sensi dell'art. 67 comma 4 una quota pari ad Euro 30.128,28 entro l'importo massimo dell'1,2% del Monte Salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) risorse pari ad Euro 28.142,98 volte a finanziare il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione

Il complesso delle risorse così costituite, pari a €. 519.713,30 è stato decurtato dell'importo delle risorse già destinate, nelle annualità precedenti, alle posizioni organizzative, pari ad €. 28.280,00.

La somma disponibile per la contrattazione decentrata è quindi pari a €. 491.333,30.

Sulla base dei criteri contenuti nel CCDI, le risorse per l'anno 2018 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Compensi performance	€ 117.958,62
progressioni economiche orizzontali	€ 200.259,80
indennità di turno, rischio, maneggio valori, disagio	€ 46.909,39
indennità per specifiche responsabilità	€ 40.300,00
altri compensi per specifiche responsabilità	€ 1.900,00
Indennità personale educativo nido d'infanzia	€ 14.716,52
indennità di comparto	€ 62.159,28
notificazione atti messi comunali	€ 500,00
Indennità di direzione per i dipendenti dell'ex 8 ^a q.f.	€ 6.629,39
Totale	€ 491.333,30
retribuzione di posizione e risultato po/alte professionalità (a carico del bilancio)	€ 28.380,00
Totale generale	€ 519.713,30

C) effetti abrogativi impliciti

Con il presente accordo non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le generali disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse saranno destinate a remunerare l'impegno del personale per il raggiungimento degli obiettivi di performance complessiva dell'ente così come articolati dal piano della performance dell'anno di riferimento.

Le risorse verranno erogate a ciascun dipendente previa valutazione dirigenziale dell'apporto dell'interessato al conseguimento dell'obiettivo in applicazione del sistema di valutazione vigente.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende: la valorizzazione dei dipendenti e delle loro attitudini, l'omogeneizzazione delle competenze, l'incremento della produttività del personale e la partecipazione del medesimo al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione, il mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, il miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Gli incentivi verranno distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2018.

Contratto collettivo decentrato integrativo successivo al CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. Relazione tecnico-finanziaria

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per l'anno 2018, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 67 del CCNI Funzioni Locali del 21.5.2018, è stato quantificato con determinazione n. 1062 del 17.12.2018 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017	449.994,75
Risorse destinate alle posizioni organizzative (con segno meno)	28.380,00
	421.614,75
Art. 67 comma 2 ccnl 2016/2018 – parte stabile – soggetta a limite	3.954,60
Art. 67 comma 2 ccnl 2016/2018 parte stabile – non soggetta a limite	11.598,77
Totale parte stabile	437.168,12
Art. 67 comma 3 ccnl 2016/2018 parte variabile (delibera G.C. 208 del 6.12.2018)	62.601,10
Decurtazione consolidata	- 8.435,92
Totale complessivo risorse disponibili per la contrattazione integrativa	491.333,3

Fondo risorse decentrate

Unico importo consolidato art. 67 comma 1

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 COMMA 2 CCNL 2002-2005)	358.982,06
INCREMENTI CCNL 2002-2005 (ART. 32 CC. 1, 2, 7)	34.798,68
INCREMENTI CCNL 2004-2005 (ART. 4 CC. 1, 4, 5 PARTE FISSA)	13.250,28
INCREMENTI CCNL 2006-2009 (ART. 8 CC. 2, 5, 6, 7 PARTE FISSA)	18.561,22
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (DICH. CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-2005 E N. 1 CCNL 2006-2009)	25.359,21
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	25.359,21
RIDUZIONE FONDO PERSONALE ATA (con segno -)	26.525,69
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017	449.994,75
Riduzione per posizioni organizzative – destinato 2017	28.380,00
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	421.614,75

Art. 67 comma 2 – parte stabile

Descrizione*	Importo
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	421.614,75
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETT. C (soggette al limite)	3.954,60
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETT. B - DICH. CONGIUNTA N. 5 (non soggette al limite)	11.598,77
TOTALE PARTE STABILE	437.168,12

Descrizione*	Importo
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART.67 COMMA 3 LETT. D	3.829,84
MESSI NOTIFICATORI - ART.67 COMMA 3 LETT. F	500,00
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART.67 COMMA 3 LETT. H	30.128,30
OBIETTIVI DEL PIANO DELLE PERFORMANCE - ART.67 COMMA 3 LETT. I	28.142,98
TOTALE PARTE VARIABILE	62.601,10
TOTALE PARTE STABILE + VARIABILE	499.769,22
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART.9 COMMA 2bis D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011-2014) COME MODIFICATO DALL'ART. 1 L.147/2013	8.435,92
SOMMA A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	491.333,30

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € **283.765,29** relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	62.159,28
Progressioni orizzontali	200.259,80
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di po/alta professionalità	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	9.291,30
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	5.425,52
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Indennità ex 8 QF	6.629,39
Totale	283.765,29

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **207.568,01**, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	36.609,39
Indennità di rischio	1.200,00
Indennità di disagio	6.100,00
Indennità di maneggio valori	3.000,00
Indennità specifiche responsabilità	40.300,00
Indennità specifiche responsabilità	1.900,00
Compensi per la performance	117.958,62
Art. 54 CCNL 14/09/2000 – messi notificatori	500,00
Totale	207.568,01

Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Si evidenzia che il fondo quantificato per l'anno 2018 per il personale non dirigente unitamente a quello per il personale dirigente e il fondo risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario, risultano di importo pari a quello dell'anno 2016, pertanto conforme alla norma dell'art. 23, c.2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la quale ha stabilito che: “ a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016”.

Descrizione	2018	2016
Unico importo consolidato anno 2017 (al netto retribuzione PO)	421.614,75	
Art. 67 comma 2 ccnl 2016/2018 – parte stabile –	15.553,37	
Totale parte stabile	437.168,12	455.489,69
Art. 67 comma 3 ccnl 2016/2018 parte variabile	62.601,10	72.659,53
Totale risorse	499.769,22	528.149,22
Decurtazione permanente (con segno meno)	8.435,92	8.435,92
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa	491.333,30	519.713,30
Risorse destinate alle posizioni organizzative (con segno più)	28.380,00	
Totale a quadratura	519.713,30	519.713,30

Rispetto di vincoli di carattere generale

attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo

In merito agli utilizzi del fondo si rimanda alla relazione illustrativa dove tutti gli istituti contrattuali finanziati con il fondo trovano la loro fonte giuridica nei vigenti CCNL di comparto.

Le risorse di parte stabile finanziano integralmente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico, indennità ex 8° qf) quantificate in €. 283.765,29.

La restante somma è destinata a finanziare i seguenti istituti:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale
- indennità di turno, indennità di rischio, disagio, maneggio valori
- compensi per specifiche responsabilità
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000

attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La verifica dei limiti di spesa del fondo viene effettuata in sede di programmazione, gestione e consuntivazione attraverso costanti verifiche tra i dati estrapolati dalla contabilità finanziaria e quelli del programma stipendi.

Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

A decorrere dal 01/01/2015 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale è da intendersi sbloccato in virtù della riscrittura, disposta dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010, che prevede testualmente quanto di seguito riportato: *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."* La disposizione risulta rispettata.

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

La compatibilità economica e finanziaria dell'onere derivante dalla presente ipotesi di contratto integrativo per il trattamento economico accessorio del personale non dirigente dell'Agenzia è garantita dalla copertura offerta dagli importi previsti e impegnati a bilancio dell'Ente, come di seguito indicato:

gli importi relativi alla progressione orizzontale pari a €. 200.259,80, all'indennità di comparto pari a €. 62.159,28, all'indennità del personale ex 8° qf pari a €. 6.629,39, alle indennità del personale educativo asilo pari a €. 14.716,52, è prevista ed impegnata, insieme ai relativi contributi e irap, nei capitoli di bilancio relativi agli emolumenti fissi e continuativi e oneri riflessi e irap, del Settore/servizio a cui è assegnato il dipendente.

Gli importi relativi all'indennità di turno, rischio, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità e compensi performance, per un totale di €. 207.568,01 sono compresi nell'importo stanziato al capitolo 560 del bilancio 2018. I relativi contributi ed irap sono stanziati ai capitoli 380 e 385.

Gli istituti giuridici finanziati dal fondo sono dal medesimo interamente coperti, per cui tutti i costi diretti sono coperti

Magenta, 18.12.2018

 IL DIRIGENTE SETTORE
FINANZIARIO E AMMINISTRATIVO
DOTT. DAVIDE FARA