



**COMUNE DI PASTRENGO**  
**Provincia di VERONA**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2020**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		11/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica :</p> <p>Moliterno Angela Presidente</p> <p>Parolari Claudio Componente</p> <p>Ventura Gina RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</p> <p>F.P. – C-I-S-L- Olivato Maurizio.....</p> <p>F.P. C.G.I.L. Rossoni Elisabetta</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CISL E FP CGIL...</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020</p> <p>b) Parte normativa art.7 c. 4 lett. da a) a V) del CCNL 21.05.2018, per quanto di competenza.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 07/12/2020 prot.. 8992
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Nessun rilievo è stato effettuato dall'organo di controllo interno.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione n. 25 in data 03/04/2020 è stata adottata la revisione del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale così come integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 in data 19.05.2020.</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 19/05/2020. Integrato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 23/07/2020.</p>
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 07 del 31/01/2020
		<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 di tutte le informazioni necessarie.</p>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 10/10/2020 prot. 7473 in data 12/10/2020, riferita all'anno 2019.		

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

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede :

- 1 quantificazione delle risorse
- 2 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- 3 Strumenti di premialità
4. Le indennità'
- 5 Risorse destinate a compensare le performance organizzativa ed individuale

Per quanto riguarda le disposizioni contrattuali/legislative di riferimento, si rimanda al CCDI. 2019-2021 Parte normativa approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 29/10/2019 che fornisce un quadro esaustivo delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

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

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

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

##### **- INDENNITA':**

- *descrizione: **rischio e disagio** (ora indennità condizioni di lavoro )*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00,*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 – art. 70-bis comma 1 lettera a e b) CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: artt. 8 e 9*
- *criteri di attribuzione: in base a prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale*
- *criteri di attribuzione: valutazione delle attività svolte in condizioni difficili e faticose con particolare riferimento ad orari di lavoro particolarmente flessibili e svolti in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: tutela della collettività nei settori soggetti a rischi obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garanzia di servizi migliori*
- *sono stati mantenuti gli stessi criteri previsti dalla previgente normativa.*

#### **Indennità o compenso per "Maneggio valori" (ora indennità condizioni di lavoro )**

- descrizione: *Maneggio valori*
- Importo € 2,80 a giornata; importo annuo previsto nel fondo € 630,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 ccnl 14.09.2000 - art. 70-bis comma 1 lettera c) CCNL 21.05.2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: artt. 8 e 9
- criteri di attribuzione: *nomina agenti contabili con formale provvedimento*
- sono stati mantenuti gli stessi criteri previsti dalla previgente normativa

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

- descrizione: *Indennità per specifiche responsabilità*
- Importo massimo previsto nel fondo € 750,00 + 700,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 10
- criteri di attribuzione: *con apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area di riferimento, parametrato al periodo dell'anno di vigenza dell'atto di incarico ed alla percentuale dell'orario di lavoro prestato ed ai dipendenti con deleghe di stato civile ed anagrafe.*

#### **Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale**

- descrizione: *Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale*
- Importo massimo previsto nel fondo € 600,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 11
- importo va riconosciuto se l'attività svolta all'esterno arriva a coprire nell'arco di una giornata almeno tre ore
- criteri di attribuzione: *a consuntivo dell'anno sulla base della rendicontazione delle uscite e dei servizi svolti all'esterno.*

#### **- ALTRE DESTINAZIONI:**

#### **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 da regolamenti comunali*
- Importo € 3.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: *ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016); art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016)*

#### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a 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 Comunale n. 25. del 03/04/2020 e n. 32 del 19/05/2020, 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 recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ;

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI , possono essere così riassunti:

### **CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Si stabilisce, successivamente, di discutere sui criteri per riconoscere le progressioni economiche, di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) del CCNL 21.05.2018:

I criteri proposti dalle rappresentanze SINDACALI e condivisi dalla delegazione sono i seguenti:

#### **A. Criteri di ammissione:**

- periodo minimo richiesto di permanenza nella posizione economica precedente risultante al 31/12 dell'anno precedente l'avvio della selezione: 24 mesi dal 2021;
- il personale transitato per mobilità da altri Enti del comparto dopo l'1.01. accede alla progressione dall'anno successivo;
- non accede alla selezione il dipendente che nel triennio precedente alla selezione ha avuto un procedimento disciplinare superiore alla censura, concluso con l'irrogazione della sanzione disciplinare.

#### **B. Criteri di valutazione:**

- valutazione media dei punteggi attribuiti negli ultimi tre anni che precedono la selezione: con peso pari a 70 %;
  - esperienza acquisita (vale a dire anzianità nella categoria) 1 punto per ogni anno intero: con peso pari a 30%;
- in caso di parità prevale l'anzianità di servizio del dipendente;
- la valutazione media del triennio che precede la selezione non può essere inferiore 8/10 o equivalenti;

#### **C. modalità di formazione della graduatoria**

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella graduatoria stilata, entro il limite delle risorse disponibili e nel limite di € 5.000,00 del:

- 35% per le categorie D (pari almeno ad 1)
- 60% per categoria C
- 35% per categoria B

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 20/11/2013 e successivamente modificata ed integrata con deliberazione n. 25 del 03/04/2020 e 32 in data 19/05/2020; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Viene concordato tra le parti che Le nuove percentuali, come stabilite al comma precedente, sono state individuate in modo che la percentuale di personale, potenziale beneficiario della progressione, che accede alla stessa è pari e non superiore al 50%.

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

Ai sensi del regolamento di organizzazione del ciclo della performance e del regolamento di organizzazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione n. 88 del 20/11/2013, e successivamente modificata ed integrata con deliberazione n. 25 del 03/04/2020 e 32 in data 19/05/2020 vengono disciplinati la modalità ed i principi previsti nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009,

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.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, è stato costituito con determina 369 del 12.12.2019, per un totale di Euro 81.634,38 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	60.822,66
Risorse variabili	7.263,90
TOTALE	68.086,56

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 51.320,77 (€ 60.822,66 – decurtazione di € 9.501,89) e sono così determinate:

##### - Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	58.182,96

##### - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 2, del CCNL 21/05/2018...

Descrizione	Importo
Differenza tra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali art. 67 c. 2 lettera b	906,80
Recupero Ria ed assegni ad persona personale cessato art. 67 c. 2 lettera c	900,90
Incremento art. 67 c. 2 lettera a) -€ 83,20 a dipendente al 31/12/2015	832,00
TOTALE	2.639,70

#### Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 7.263,90 e sono così determinate:

Le voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018...

Descrizione	Importo
Compensi previsti da disposizioni di legge INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	3.000,00
Incremento contrattuale fino all 1,20% del monte salari 1997	2.378,26
Economie fondo straordinario anno 2019 – art. 67 c.3 lettera E)	1.885,64
TOTALE	7.263,90

Le voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018...

Descrizione	Importo
Economie fondo anno precedente – solo provenienti da parte stabile (art. 67 c. 1 e c. 2)	0,00

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

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 prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2020, sono pertanto previste le seguenti riduzioni:  
€ 9.501,89

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 10/01/2017 prot. n. 153 ha fornito certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2020, non sono previste riduzioni.

Annotazione per l'anno 2020.

Si dà atto che in attuazione al DM 17 marzo 2020 (art. 33, comma 2, del decreto legislativo 34/2019) il fondo 2016 vada adeguato per un importo pari ad € 1.429,71, per garantire il valore medio pro-capite riferito al numero di dipendenti in servizio riferito all'anno 2018 (31.12.2018);

DATO ATTO che:

- al fine di garantire la copertura degli incrementi delle posizioni organizzative dovuti alla pesatura dell'anno 2019 effettuata dal nucleo di valutazione, si è dovuto ricorrere all'applicazione delle previsioni

contenute nell'art. 11 bis, comma 2 del D.L. 135/2018, erodendo capacità assunzionale di cui questo Comune dispone per l'anno 2020, in ragione delle risultanze dell'ultimo piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione di G.C. nr. 51 del 16.10.2020, per un importo pari ad € 2.325,80, raffrontando il costo delle posizioni organizzative in servizio al 21.05.2018 rispetto al costo delle medesime in servizio in data odierna;

- la previsione contenuta nel capoverso precedente rivede in parte le considerazioni contenute nella deliberazione di G.C. nr. 56 del 13.11.2020, fissando la copertura degli incrementi delle PO dovuti alle pesature 2019 in un importo che in parte erode capacità assunzionale disponibile per l'anno corrente (€ 2.325,80) e in parte (€ 866,84) erode il fondo produttività, comunque oggetto di accordo contrattuale tra le parti sindacali e la delegazione di parte pubblica;

- l'importo indicato, pari ad € 2.325,80 è stato aggiunto alle risorse variabili di cui all'1,2% del monte salari anno 1997, rispettando, comunque, le previsioni contenute negli indirizzi della deliberazione di G.C. 56/2020, utilizzando tutti gli importi disponibili fino al limite di legge (art. 23, comma 2 D.lgs. 75/2017);

Pertanto, la costituzione del fondo 2020 rispetta il tetto di riferimento del salario accessorio 2016.

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	51.320,77
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	7.263,90
<b>TOTALE</b>	<b>58.584,67</b>

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

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

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

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	21.360,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	4.310,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
<b>TOTALE</b>	<b>25.670,00</b>

##### **Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

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

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+)58.584,67
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-)25.670,00
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018) complessivamente ammontanti ad Euro 4.308,88 sono già comprese nel totale costituzione del Fondo	
<b>TOTALE</b>	<b>32.914,67</b>

### Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

... elencare voci di utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018...

Descrizione	Importo
Nuove progressioni economiche	630,00
Premi correlati alla performance organizzativa	17.923,27
Premi correlati alla performance individuale	7.681,40
Indennità condizioni di lavoro	1.630,00
Compensi per specifiche responsabilità	1.450,00
Indennità di servizio esterno	600,00
Risorse previste da disposizioni di legge: incentivi	3.000,00
<b>TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)</b>	<b>32.914,67</b>

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 25.670,00 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 51.320,77.

Si attesta altresì che le seguenti risorse ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 con vincolo di destinazione per un importo rispettivamente di Euro 3.000,00, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

incentivi per funzioni tecniche

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

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

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 20/11/2013 e delibera di Giunta Comunale n. 32 del 19/05/2020, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del 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 le nuove progressioni economiche per l'anno 2020 vengono attribuite secondo i criteri definiti dal CCDI, come da stralcio normativo in premessa specificato, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88. del 20/11/2013 e Delibera n. 32 del 19/05/2020, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. L'importo per le progressioni orizzontali per l'anno 2020, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. C) del CCNL 21.05.2018 è definito nella misura di € 630,00. La progressione economica è attribuita, pertanto, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'Ente, in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite e nel rispetto delle seguenti percentuali:

- 35% della categoria D (arrotondamento per eccesso)
- 60% della categoria C (arrotondamento per eccesso)
- 35% della categoria B (arrotondamento per eccesso)

Viene inoltre concordato tra le parti che le nuove percentuali, rispetto allo stralcio normativo sottoscritto con l'ipotesi 2018 per il triennio 2019 -2021, come stabilite al comma precedente, sono state individuate in modo che la percentuale di personale, potenziale beneficiario della progressione, che accede alla stessa è pari e non superiore al 50%.

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

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

Costituzione fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
TOTALE	60.822,66	60.860,96	-38,30

Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	9.501,89	9.501,89	0,00
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")</b>	<b>51.320,77</b>	<b>51.359,07</b>	<b>-38,30</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>7.263,90</b>	<b>2.267,57</b>	<b>4.996,33</b>
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)		//	
<b>TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)</b>	<b>7.263,90</b>	<b>2.267,57</b>	<b>4.996,33</b>
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//		
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//		
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		//	
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>			
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	51.320,77	51.359,07	-38,30
Risorse variabili	7.263,90	2.267,57	4.996,33
Decurtazioni			
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>58.584,67</b>	<b>53.626,64</b>	<b>4.958,03</b>

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2020	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>25.670,00</b>	<b>34.180,52</b>	<b>-8.510,52</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>32.914,67</b>	<b>19.446,12</b>	<b>13.468,55</b>
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	25.670,00	34.180,52	-8.510,52
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	32.914,67	19.446,12	13.468,55
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>58.584,67</b>	<b>53.626,64</b>	<b>4.958,03</b>

il totale delle componenti escluse dal limite sono pari a Euro 6.624,44 e che quindi la differenza di Euro 4.958,03 (evidenziata nella tabella precedente) è congrua con il limite del Fondo dell'anno 2016.

Si precisa che le risorse stabili escluse dal limite sono pari a Euro 1.738,80

- € 832,00 incremento art. 67 c.2 lett. a)
- € 906,80 differenziali progressioni economiche art. 67 c. 2 lett. b)

che le risorse variabili non soggette al limite sono pari a Euro 4.885,64

- € 1.885,64 quali economie fondo straordinario anni precedenti art. 67 c. 3 lett. e)
- € 3.000,00 incentivi funzioni tecniche art. 67 c. 3 lett. c)

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

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:  
970 fondo miglioramento efficienza servizi

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2019 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Sono state quantificate le economie in Euro .1.885,64. Tali economie contrattuali del Fondo destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera e, ultimo periodo, sono state inserite nel Fondo anno 2020.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determinazione del responsabile servizio finanziario n. 312 del 02/12/2020.



Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dr. Claudio Parolari

