

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2018 PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE -
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione (IPOTESI)	7 dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Ghinamo Franco – Segretario generale – Presidente della delegazione di parte pubblica. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP , UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, CISL FP ,UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie locali
Soggetti destinatari	PERSONALE NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività b) previdenza complementare personale di polizia municipale
Rispetto dell'iter adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. <i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</i>
	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 Peg/Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per l'anno 2018 con deliberazione di G.C. n.1 del 16.1.2018, successivamente integrato con deliberazione di G.C. n. 79 del 18.5.2018 e s.m.i. È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2018-2020 contenente le informazioni di cui all'art. 10 del d. lgs. 33/2013 e s.m.i, con deliberazione di G.C. n. 18 del 30.1.2018 La Relazione della Performance è stata validata dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, con riferimento al Piano delle performance per l'anno 2017, con verbale n.4 del 29.6.2018.

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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili).

Riferimenti contrattuali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

Fondo progressioni orizzontali

L'importo evidenziato nella parte di utilizzo del fondo si riferisce alle progressioni di carriera effettuate dal personale dipendente ai sensi dell'art. 68, comma 1 del C.c.n.l. 21 maggio 2018, in anni precedenti il 2018.

Indennità di comparto

Nella parte di utilizzo fondo sono inseriti in un unico fondo, ai sensi dell'art. 68, comma 1 del C.c.n.l. 21 maggio 2018, gli importi già stabiliti dall'art.33, comma 4 del C.c.n.l. 22.1.2004 e ss.mm.ii. Tali importi sono al netto della quota a carico del bilancio.

Reinquadramento personale area vigilanza da ex quinta qualifica funzionale a cat. C e personale da ex prima e seconda qualifica funzionale a cat. A

Nella parte di utilizzo fondo sono inseriti gli oneri per la riclassificazione del personale ai sensi dell'art. 7, comma 7 del C.c.n.l. 31.3.1999, ossia derivanti dalla prima applicazione del reinquadramento in terza qualifica funzionale dei dipendenti di prima e seconda qualifica e dei vigili dalla quinta alla sesta.

Quota ex indennità art.37 C.c.n.l. 6.7.1995 attribuita alla ex VIII qualifica funzionale

Nella parte di utilizzo fondo è evidenziata, ai sensi dell'art. 68, comma 1 del C.c.n.l. 21 maggio 2018, la quota destinata al pagamento dell'indennità ex art. 37, comma 4, del C.c.n.l. 6.7.1995 destinata al personale della ex ottava qualifica funzionale non investito dell'incarico di posizione organizzativa.

Indennità personale educativo asili nido

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del C.c.n.l. 21 maggio 2018, sono iscritti nella parte di utilizzo fondo gli importi che remunerano l'indennità prevista per 10 mesi di cui all'art. 31, comma, secondo periodo C.c.n.l. 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.c.n.l. 5.10.2001.

Indennità di rischio, maneggio valori, turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo

Ai sensi dell'art.68, comma 2 del C.c.n.l. 21 maggio 2018, sono iscritti nella parte di utilizzo fondo gli importi per remunerare le indennità secondo la disciplina già prevista dai D.P.R. n. 268/1987, n.347/1983, n.333/1990 e da successive integrazioni operate dai contratti nazionali successivi.

Compenso specifiche responsabilità

L'art.70-quinquies, comma 2 del C.c.n.l. 21 maggio 2018 individua espressamente le specifiche responsabilità oggetto di remunerazione (Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi ecc...). L'importo stabilito dal contratto è pari a € 300,00 annui pro-capite.

Indennità particolari posizioni – ex art. 70-quinquies, comma 1, C.c.n.l.21 maggio 2018

Trattasi di compensi per specifiche responsabilità, previsti dall'art. 70-quinquies, comma 1, C.c.n.l.21 maggio 2018, corrisposti al personale dipendente sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2011 a cui si rinvia. In sede di contrattazione decentrata per l'anno 2013 è stata inserita un'ulteriore fascia attraverso la rimodulazione dei punti necessari per l'inserimento nella penultima ed ultima fascia valorizzate, rispettivamente € 2.000,00 ed €2.500,00.

Si riporta, testualmente, la relativa disciplina, contenuta nel contratto decentrato relativo all'anno 2011, sottoscritto in data 30 maggio 2012:

"L'indennità di particolare responsabilità, prevista dall'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità nell'ambito dell'organizzazione, da parte del personale inquadrato nelle categorie "B", "C" e "D".

L'attribuzione dell'indennità è subordinata alla formale attribuzione dell'incarico, con provvedimento dirigenziale. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico. La misura dell'indennità è riconosciuta sulla base dei criteri di seguito elencati:

svolgimento di un'attività avente una specificità ed una rilevanza oggettive nell'ambito dell'Area/Servizio, deducibile dalla problematicità e dalla peculiarità della materia trattata o dalla complessità organizzativa dell'ufficio;

svolgimento di attività con elevato grado di autonomia, con ciò intendendosi il caso in cui siano state delegate funzioni od assegnati specifici incarichi, anche di sostituzione dell'incaricato di Posizione Organizzativa, tali da far sorgere in capo al beneficiario un livello di responsabilità maggiore rispetto a quello delle altre figure di categoria D;

coordinamento di gruppo di lavoro permanente a persone non incaricate di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

La ripartizione tra i Dirigenti del budget destinato annualmente al presente istituto, avviene in sede di Comitato di Direzione di cui all'art. 19 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

La misura dell'indennità attribuita al singolo incaricato avviene per fasce da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 2.500.

La collocazione del dipendente nelle singole fasce avviene in base alle caratteristiche dell'incarico attribuito, nel rispetto dei criteri sopra evidenziati; a tal fine ogni posizione sarà "pesata" sulla base dei seguenti parametri:

- responsabilità di ufficio e coordinamento di risorse umane
- svolgimento di attività con elevato grado di autonomia
- complessità delle competenze tecniche di base per l'espletamento della funzione
- incarichi e deleghe particolari

Ad ogni parametro verrà attribuito un valore di Alto (5 punti), Medio (3 punti), Basso (1 punto); per ogni posizione potrà essere valorizzato anche solo 1 parametro.

Il punteggio totalizzato dalla singola posizione determinerà l'attribuzione della misura dell'indennità in ragione dell'inserimento nelle seguenti fasce:

da punti 19 a punti 20 € 2.500,00

da punti 16 a punti 18 € 2.000,00

da punti 13 a punti 15 € 1.200,00

da punti 10 a punti 12 € 700,00

da punti 7 a punti 9 € 500,00

da punti 5 a punti 6 € 350,00

Per il personale con rapporto di lavoro part-time, la misura dell'indennità è rapportata alla percentuale del rapporto di lavoro.

I suddetti criteri entrano in vigore l'1 gennaio 2012"

Altre indennità previste dal contratto collettivo nazionale ex art. 67, comma 3, lettera a)) e c)) C.c.n.l. 21 maggio 2018

⇒ quota introitate da soggetti privati per la celebrazione di matrimoni civili presso il Castello di Nichelino di cui alla DG n. 179 del 14.12.2010;

⇒ quote introitate da enti convenzionati con il Centro stampa per i servizi resi dallo stesso di cui alla DG n. 148 del 9.11.2015;

⇒ quote introitate da enti convenzionati con ufficio unico di avvocatura di cui alla DG n..75 del 17.5.2011;

- ⇒ compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli ai sensi dell'art. 27 del C.c.n.l. 14.9.2000, di cui al Regolamento comunale approvato con DG n. 116 del 20.6.2006 e successive modificazioni.
- ⇒ progetto educazione stradale nelle scuole approvato con DG n. 48 del 21.3.2018.
- ⇒ compensi incentivanti per il recupero dell'ICI ai sensi dell'art. art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs, 446/97) - Regolamento comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili approvato con DCC n 127 del 17.12.1998 e da ultimo modificato con DCC 23 del 29.3.2007;
- ⇒ progetto finalizzato per l'istruttoria delle pratiche connesse al rilascio delle concessioni in sanatoria ai sensi art. 32 c. 40 L. 326/2003 approvato con DG n. 126 del 20.5.2004 rettificata con DG n. 147 del 26.7.2006.

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Il contratto decentrato integrativo è collegato in modo diretto al sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Organismo indipendente di valutazione in data 28.6.2011 ed adottato dalla Giunta comunale con atto in data 6.12.2011 n. 162. Tale sistema di misurazione e valutazione prevede due ambiti di valutazione: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva. Il processo valutativo ha inizio con la validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo, da parte del nucleo di valutazione, secondo il seguente schema:

OBIETTIVO					
INDICATORI DI PERFORMANCE	Performance attesa	Performance realizzata	Scost	ESITO	
Indicatori di Efficacia					
Indicatori di Efficacia temporale					
Indicatori di Efficienza Economica					
Indicatori di Qualità					

Il sistema prevede cinque fasce di merito:

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Valutazioni inferiore al 70%	Valutazioni tra 70% e 79,99%	Valutazioni tra 80% e 89,99	Valutazioni tra 90% e 94,99	Valutazioni uguali o maggiori di 95%

La determinazione della retribuzione di risultato è effettuata in modo direttamente proporzionale al punteggio di valutazione complessiva raggiunto, fatti salvi punteggi inferiori a 70% o superiori a 95%, per i quali, rispettivamente, non si procede all'erogazione del premio o all'erogazione del 100% del premio di risultato. E' previsto un meccanismo di ripartizione delle eventuali economie generate dagli scarti delle valutazioni individuali, fermo restando il limite previsto contrattualmente del 25% della retribuzioni di risultato. Le economie sono ripartite tra i soggetti che hanno ottenuto valutazioni non inferiori all'80% attribuendo un ulteriore premio determinato calcolando il prodotto tra lo scarto della valutazione individuale (differenza tra 80% e punteggio ottenuto) e il cosiddetto valore punto ottenuto dal rapporto tra valore delle economie e somma degli scarti delle valutazioni individuali.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – art. 7, comma 4, C.c.n.l. 21.5.2018

Gli importi iscritti nella parte utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a)), C.c.n.l. 21.5.2018, (performance organizzativa), sono destinati a remunerare gli specifici obiettivi individuati nel PEG/Piano delle Performance, relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alla singole strutture organizzative. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati ai dipendenti interessati in base al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, attestato dal dirigente.

Il budget teorico individuale, individuato nel rapporto tra risorse destinate ed il numero dei dipendenti aventi diritto, è valorizzato in base alla % tempo lavoro ed ai mesi in servizio presso l'ente. La determinazione del budget effettivo avviene sulla base dei seguenti criteri:

- A. grado di raggiungimento dell'obiettivo certificato dal nucleo di valutazione;
- B. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, attestato dal dirigente.

Gli importi iscritti nella parte utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b), C.c.n.l. 21.5.2018, (performance individuale), sono destinati a remunerare l'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance nei quali è coinvolto il dipendente ed i comportamenti professionali espressi, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione approvato dalla GC con DG n. 42/2013.

Il budget teorico individuale, individuato nel rapporto tra risorse destinate ed il numero dei dipendenti aventi diritto, è valorizzato in base alla % tempo lavoro ed ai mesi in servizio presso l'ente.

I premi correlati alla performance individuale sono erogati ai dipendenti interessati in base al punteggio attribuito dal Dirigente nella scheda di valutazione, nella quale il punteggio attribuito all'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance incide per il 60% della valutazione complessiva; il restante 40% è riferito al punteggio assegnato ai comportamenti professionali.

Il sistema prevede cinque fasce di merito:

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Valutazioni inferiore al 70%	Valutazioni tra 70% e 79,99%	Valutazioni tra 80% e 89,99	Valutazioni tra 90% e 94,99	Valutazioni uguali o maggiori di 95%

Il premio è determinato in modo direttamente proporzionale al punteggio di valutazione complessivamente raggiunto, fatti salvi punteggi inferiori a 70% o superiori a 95%, per i quali, rispettivamente, non si procede all'erogazione del premio o all'erogazione del 100% del premio di risultato.

Differenziazione del premio individuale - art. 69 C.c.n.l. 21.5.2018

Nell'ambito dell'importo iscritto nella parte utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b)), C.c.n.l. 21.5.2018, (performance individuale), sono rese disponibili le risorse destinate a remunerare una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Le somme da destinare al premio individuale sono costituite dai risparmi che si ottengono dal minore budget teorico individuale determinato in base alla % tempo lavoro e gli effettivi mesi di presenza in servizio.

La maggiorazione del premio individuale è attribuita ad un contingente massimo di personale pari al 10% del personale in servizio in ogni area dirigenziale (arrotondato all'unità).

Previdenza complementare

E' destinata una somma pari ad € 20.000,00 alla previdenza complementare del personale di polizia municipale ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c) del d.lgs. 285/1992, in base alla previsione contrattuale dell'art. 56-quater, lett. b)), del C.c.n.l. 21.5.2018.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti.

Il fondo per la contrattazione integrativa anno 2018 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 1195 del 6.12.2018.

1.1 – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Trattasi dell'importo costituito dalla seguenti voci, in applicazione dell'art. 67 del C.c.n.l. 21.5.2018

Risorse decentrate stabili anno 2017 come certificate dal collegio dei revisori	€ 714.279,00
Riduzione risorse destinate nel 2017 alle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative	€ -123.064,00
Art.67, comma 1 – Fondo unico consolidato	€ 591.215,00
Art.67, comma 2, lett. b) – Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi	€ 8.663,00
Art.67, comma 2, lett. c) – Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, compresa la quota di tredicesima mensilità	€ 2.707,00
TOTALE	€ 602.585,00

1.2 – Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non hanno la caratteristica di certezza e stabilità.

Gli importi inseriti in dettaglio sono i seguenti:

Art.67, comma 3, lett. a) Art. 43 L. 449/97 introiti derivanti dalla stipula convenzione con soggetti pubblici per costituzione Ufficio unico avvocatura di cui all'art 15, comma 1, lett. d) C.c.n.l. 1.4.1999	€ 22.405,00
Art.67, comma 3, lett. a) Art. 43 L. 449/97 introiti derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali quale la celebrazione di matrimoni al di fuori del normale orario di servizio presso la sala consiliare del Comune e presso il Castello di Nichelino, in applicazione dell'art 15, comma 1, lett. d) C.c.n.l. 1.4.1999	€ 2.000,00
Art.67, comma 3, lett. a) Art. 43 L. 449/97 introiti derivanti dalla stipula convenzione con soggetti pubblici per servizi resi dal Centro Stampa di cui all'art 15, comma 1, lett. d) C.c.n.l. 1.4.1999	€ 2.000,00
Art.67, comma 3, lett. c) Art. 32, comma 40, L.326/03 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività di verifica abusi edilizi	€ 5.000,00
Art.67, comma 3, lett. c) Compensi per avvocati in caso di successo nel contenzioso in cui rappresentano l'ente ai sensi art.27 del C.c.n.l. 5 ottobre 2001	€ 10.000,00
Art.67, comma 3, lett. c) Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs.446/97	€ 7.500,00
Art.67, comma 3, lett. c) Somme corrisposte per il progetto educazione stradale nelle scuole ai sensi dell'art. 208, comma 4 del d. lgs 285/1992	€ 15.200,00
Art.67, comma 3, lett. d) Importi una tantum corrispondenti alla frazione della	€ 982,00

retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, compresa la quota di tredicesima mensilità, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione	
Art.67, comma 3, lett. h) e comma 4 Importo massimo corrispondente all' 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 62.675,00
Art.67, comma 5, lett. b) Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	€ 80.000,00
Economie fondo risorse decentrate anno 2017 anno 2016	€ 12.480,00
TOTALE	€ 220.242,00

1.3 – Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

L'Amministrazione ha rispettato la prescrizione di cui al comma 2 dell'art. 23 del d. lgs.75/2017 ai sensi del quale “*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 determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*”

	Anno 2016	Anno 2018
Totale fondo risorse fisse	€ 590.315,77 *	€ 602.585,00**
Totale fondo risorse variabili	€ 259.782,81	€ 220.242,00
TOTALE	€ 850.098,58	€ 822.827,00

* al fine di confrontare valori omogenei, tale importo è evidenziato al netto dell'ammontare destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, decurtato dal fondo per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 67, comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018, pari ad € 123.064,00.

** sempre al fine di confrontare valori omogenei, si rileva che nell'importo indicato sono compresi € 2.707,00 per RIA e assegni ad personam del personale cessato e € 8.663,00 per incremento del differenziale tra i livelli economici disposto dal nuovo Ccnl 21.5.2018; tali importi, per specifica previsione contrattuale, sono esclusi dal rispetto del tetto di spesa 2016.

1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

a) *totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposta a certificazione.*

L'importo totale delle risorse stabili così come rappresentato nella tabella precedente è pari ad **€ 602.585,00**.

b) *Totale risorse variabili sottoposte a certificazione:*

L'importo totale delle risorse variabili così come rappresentato nella tabella precedente è pari ad **€ 220.242,00**

c) *Totale fondo sottoposto a certificazione.*

Il totale fondo sottoposto a certificazione è pari a complessive **€ 822.827,00** quale somma delle risorse fisse e variabili.

III. 1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il modulo che segue riguarda l'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto Collettivo nazione e/o dai contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta la quantificazione da parte dell'amministrazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo che, sommata alle poste contrattate della sezione successiva, come oggettivamente rilevate dal contratto integrativo, parifica il totale delle risorse rese disponibili in sede di costituzione fondo. Le poste la cui destinazione è da considerarsi vincolante e/o storica sono le seguenti:

1. Indennità di comparto quota carico Fondo: sono inserite le risorse del fondo di cui all'art. 33, comma 4, lett.a), b), e c) del C.c.n.l. 22 gennaio 2004. Tale voce non è contrattabile in quanto la misura dell'indennità di comparto è stabilita dal contratto collettivo nazionale e non può quindi essere oggetto di contrattazione integrativa. Il valore inserito nella tabella è espresso in forma previsionale.
2. Progressioni orizzontali storiche: sono inseriti i valori del fondo destinati a remunerare le progressioni economiche già in essere prima del contratto integrativo annuale di riferimento. L'importo è inserito nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in servizio al 1 gennaio 2018.
3. Reinquadramento vigili da ex VI qualifica funzionale a categoria giuridica C e personale da ex qualifica funzionale I e II a categoria giuridica A: sono inserite le risorse destinate al personale in ragione del nuovo sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 7, comma 7 del C.c.n.l. 31.3.1999;
4. Quota ex indennità art. 37 C.c.n.l. 6.7.1995 attribuita alla ex VIII qualifica funzionale: sono inserite le risorse destinate al personale della ex ottava qualifica funzionale che già ne beneficiava alla data di stipulazione del C.c.n.l. 1.4.1999 e non sia investito dell'incarico di posizione organizzativa.
5. Indennità per il personale educativo degli asili nido: gli importi iscritti in tale voce remunerano l'indennità prevista per 10 mesi dall'art. 31, comma 7, del C.c.n.l. 14.9.2000;
6. Indennità per il personale educativo per docenze scolastiche: in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art.6 del C.c.n.l. 5.10.2001 per il personale educativo degli asili nido e addetti alle ludoteche;
7. Indennità art.36 del C.c.n.l. 22 gennaio 2004: tale voce accoglie le specifiche responsabilità oggetto di remunerazione (ufficiale stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile ufficio tributi ecc...). L'importo è stabilito dal contratto è pari a € 300,00 annui.

La tabella che segue mostra le risorse di natura storica o vincolate:

Fondo per le progressione orizzontali – art. 68 – comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018	€ 243.000,00
Indennità di comparto (ex art. 33 C.c.n.l. 22.1.2004) – art. 68 comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018	€ 109.000,00
Reinquadramento vigili da ex V qf a cat.C e personale da ex qf I e II in cat. A – (ex art.7, comma 7 C.c.n.l. 31.3.1999) - art. 68 comma 1 C.c.n.l. 21.5.2018	€ 2.819,00
Quota ex indennità art.37 C.c.n.l.6.7.95 - art. 68 comma 1 C.c.n.l. 21.5.2018	€ 2.325,00
Indennità educatrici asili nido su 10 mesi (ex art. 31, comma 7, C.c.n.l. 14.9.2000) – art. 68, comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018	€ 12.000,00
Indennità educatrici asili nido (art.6 del C.c.n.l. 5.10.2001) - art. 68, comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018	€ 12.500,00
Indennità per specifiche responsabilità – art 70-quinquies, comma 2, lett.a)) C.c.n.l. 21.5.2018	€ 5.300,00
TOTALE	€ 386.944,00

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge: in tale voce sono inseriti gli importi utilizzati dal personale dipendente a fronte di specifiche disposizioni di legge così come previsti dall'art.68, comma 3, lett. a) e c) del C.c.n.l. 21.5.2018. Tali compensi – pari a complessive € 64.105,00 - sono legati alla dinamica variabile della parte entrata e sono collegati a regolamenti e/o convenzioni sulla loro utilizzazione approvati dall'Amministrazione. Il dettaglio dei citati incentivi è evidenziato nel precedente 1.2 - sezione II – Risorse variabili.

2.2 – Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate dal contratto decentrato integrativo quale accordo economico per l'anno 2018.

1. Indennità di turno, rischio, maneggio valori, reperibilità e maggiorazione oraria: in tale voce aggregata fanno riferimento le risorse di cui all'art.68, comma 2, lett.c) e d) del C.c.n.l. 21.5.2018, espressamente regolate nel quantum dal contratto decentrato integrativo di riferimento. Attengono alle indennità volte a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
2. Indennità di specifica responsabilità: tale voce accoglie, in quanto non espressamente regolato dal contratto di riferimento, il valore delle indennità collegate all'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett.a)), C.c.n.l. 21.5.2018 corrisposti al personale dipendente sulla base dei criteri già contrattati con le OO.SS;
3. Compensi relativi alla performance organizzativa ed individuale: tale voce accoglie i compensi erogati ai sensi dell'art.67, comma 2, lett.a) e lett.b), ossia i compensi per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della performance. produttività e miglioramento dei servizi.

La tabella che segue mostra le risorse oggetto dell'accordo 2018:

Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità rischio	€ 2.600,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità maneggio valori	€ 2.500,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità turno	€ 85.000,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità per reperibilità	€ 44.000,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità per maggiorazione oraria	€ 13.000,00
Art.70 - quinquies, comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018 Indennità per specifiche responsabilità	€ 30.000,00
Art.68, comma 2, lett.a) C.c.n.l. 21.5.2018 compensi per la performance organizzativa	€ 147.678,00
Art.68, comma 2, lett.b) C.c.n.l. 21.5.2018 compensi per la performance individuale	€ 47.000,00
TOTALE	€ 371.778,00

2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Non risultano poste ancora da contrattare

2.4 – Sezione VI – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Sulla base delle sopra evidenziate utilizzazioni la composizione delle poste di destinazione del fondo sono le seguenti:

- 1) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo pari ad:
€ 386.944,00 riferite a poste di natura storica o vincolanti, la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa di cui alla Sezione I ;
€ 64.105,00 riferite a poste non regolate esplicitamente dal contratto, finanziate con la corrispondente parte di entrata del fondo di parte variabile di cui al 1.2 - sezione II – Risorse variabili.

- 2) Totale destinazione specificatamente regolate dal Contratto integrativo pari ad complessivi **€ 371.778,00** determinato dal totale della sezione II.
- 3) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti pari a complessivi **€ 822.827,00** valore coincidente al totale esposto nella sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

Non esistono risorse ancora da regolare, come da sezione III.

2.5 – Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Nessun importo è allocato fuori dal fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'amministrazione.

2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione vengono certificati il rispetto dei seguenti tre vincoli di carattere generale:

a) *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*

Il totale della destinazione di utilizzo del Fondo avente natura certa e continuativa risulta pari ad **€ 386.944,00** a copertura del quale risultano risorse fisse e continuative pari a complessive **€ 602.585,00**. Il grado di copertura delle risorse del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse, aventi carattere di certezza e stabilità è pari al 100%.

b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Come precisato nella parte illustrativa della relazione, il sistema di misurazione e valutazione prevede esplicitamente una differenziazione di giudizio articolato in cinque fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione. La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

c) *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziarie con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Non sono state previste progressioni orizzontali per l'anno 2018.

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

La tabella che segue mostra la differenza in termini di costituzione del fondo per l'anno 2018 e verifica le differenze rispetto all'anno precedente

Tabella costituzione fondo – variazione 2018-2017

	Anno 2017	Anno 2018	Differenza	Diff.%
Totale fondo risorse fisse	€ 591.215,24*	€ 602.585,00**	€ 11.369,76	1,92%
Totale fondo risorse variabili	€ 230.364,92	€ 220.242,00	-€ 10.122,92	-4,39%
TOTALE	€ 821.580,16	€ 822.827,00	€ 1.246,84	0,15%

**per confrontare valori omogenei, tale importo è evidenziato al netto dell'ammontare destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, decurtato dal fondo per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 67, comma 1, C.c.n.l. 21.5.2018, pari ad € 123.064,00.

** sempre al fine di confrontare valori omogenei, si rileva che nell'importo indicato sono compresi € 2.707,00 per RIA e assegni ad personam del personale cessato e € 8.663,00 per incremento del differenziale tra i livelli economici disposto dal nuovo Ccnl 21.5.2018; tali importi, per specifia previsione contrattuale, sono esclusi dal rispetto del tetto di spesa 2016.

Il fondo per l'anno 2018 aumenta dello 0,15% rispetto alla consistenza del fondo dell'anno 2017.

Modulo IV

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

In merito ai limiti di spesa si evidenzia quanto segue:

- il totale delle risorse fisse costituite nell'anno 2018 sono pari a **€ 602.585,00** che rappresenta il limite di spesa destinata alla copertura degli impieghi aventi carattere di certezza e stabilità, quantificate in **€ 386.944,00** con un avanzo di **€ 215.641,00** destinato a finanziare l'utilizzo di risorse parte variabile.

Il totale delle risorse con vincolo di destinazione è pari a complessive **€ 64.105,00**.

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

Il sistema contabile armonizzato ex d.lgs. 118/2011 in uso dell'amministrazione individua gli importi delle voci di utilizzo nell'ambito degli stanziamenti di spesa di personale opportunamente suddivisi all'interno di ciascuna Missione e di ciascun Programma di Bilancio. Le spese relative al trattamento accessorio e premiante che saranno liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziate nel Bilancio 2018 ed all'atto della sottoscrizione della contrattazione integrativa le relative obbligazioni saranno imputate contabilmente all'esercizio del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili, in applicazione del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, punto 5.2.

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

L'importo complessivo delle somme erogate dal fondo dell'anno precedente evidenza la formazione di economie contrattuale del fondo pari ad € 12.480,00 da destinare ad incremento delle risorse variabili per l'anno 2018.

4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In merito alla copertura del Fondo la stessa è assicurata all'interno dei singoli capitoli di spesa di personale del Bilancio d'esercizio per l'anno 2018, allocati nell'ambito delle Missioni e Programmi di bilancio in coerenza con quanto indicato nella determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018.

Nichelino, 12 dicembre 2018

Il DIRIGENTE AREA STAFF
f.to Franco Ghinamo

