

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNO 2019-2021  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE E DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO  
2019 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1**

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

<b>Data di sottoscrizione (IPOTESI)</b>	14 novembre 2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	CDI normativo per il triennio 2019-2021 e di destinazione delle risorse decentrate anno 2019.	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Ghinamo Franco – Segretario generale – Presidente della delegazione di parte pubblica.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FP , UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, CISL FP ,UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie locali</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE NON DIRIGENTE	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. disciplina degli istituti economici</li> <li>b. linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>c. criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita</li> <li>d. previdenza integrativa Polizia locale</li> <li>e. criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</li> <li>f. criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</li> </ul>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 19 del 25.11.2019
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano esecutivo di gestione integrato con il Piano degli obiettivi ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per l'anno 2019, con deliberazione di G.C. n.1 del 22.1.2019 e s.m.i.</p> <p>È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2019-2021, con deliberazione di G.C. n. 11 del 29.1.2019.</p> <p>La Relazione sulla Performance anno 2018 è stata approvata dalla G.C. con deliberazione n. 116 del 26.6.2019 e validata dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017.</p>

## 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 per l'anno 2019

#### Fondo progressioni

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 CCNL 21 maggio 2018, in anni precedenti il 2019.

#### Progressioni anno 2019

L'importo di € 60.000,00 evidenziato nella parte di utilizzo del fondo si riferisce alle progressioni economiche, con decorrenza 1.1.2019, finanziate con risorse stabili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL 21 maggio 2018.

#### Indennità di comparto

Nella parte di utilizzo fondo sono inseriti in un unico fondo, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, gli importi già stabiliti dall'art.33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.1.2004. 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 CCNL 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 CCNL 21 maggio 2018, la quota destinata al pagamento dell'indennità ex art. 37, comma 4, del CCNL 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 CCNL 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 7, secondo periodo, del CCNL 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 5.10.2001.

#### Indennità condizioni di lavoro

Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21.5.2018, sono iscritti nella parte di utilizzo fondo gli importi per remunerare le indennità di cui all'art. 70-bis alla lett. b) e c) per lo svolgimento di attività esposte a rischio ed implicanti il maneggio valori.

Per l'anno 2019 è confermata la disciplina in essere. Con decorrenza dal 1 gennaio 2020 è prevista un'unica indennità di condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'articolo 10 del CDI 2019-2021 disciplina nel dettaglio le misure ed i criteri generali per l'attribuzione di tale indennità da erogare in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso entro un valore minimo giornaliero di € 1,00 e un valore massimo giornaliero di € 10,00.

#### Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione oraria

Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21.5.2018, sono iscritti nella parte di utilizzo fondo gli importi per remunerare le indennità per lo svolgimento di attività in turno, reperibilità, nonché i compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000.

L'articolo 9 del CDI 2019-2021 disciplina i principi generali regolanti la corresponsione di tali indennità.

#### Indennità per specifiche responsabilità – ex art 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018

L'art.70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, individua espressamente le specifiche responsabilità riconosciuta ai dipendenti che non risultino incaricati di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dall'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione civile;
- d) per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per l'anno 2019 è confermata la disciplina in essere e l'importo stabilito in € 300,00 annui pro-capite.

L'articolo 11, comma 14 del CDI 2019-2021 disciplina i criteri di erogazione della suddetta indennità il cui importo massimo è previsto in € 350 annui.

L'innovata disciplina di cui al richiamato art. 11 e la nuova misura decorre dal 1.1.2020.

Indennità particolari posizioni – ex art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018

Trattasi di compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, previsti dall'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018, corrisposti al personale dipendente in categoria B, C e D, sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2011, sottoscritto in data 30 maggio 2012, a valere dall'anno 2012, di cui si riporta il contenuto:

*"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".*

Per l'anno 2019 è confermata la disciplina in essere.

L'articolo 11 del CDI 2019-2021, dal comma 4 al comma 16, disciplina nel dettaglio i criteri per il riconoscimento della suddetta indennità con l'aggiornamento del limite massimo previsto dal CCNL 21.5.2018, par ad € 3.000,00 annui.

L'innovata disciplina di cui al richiamato art. 11 e la nuova misura dell'indennità decorre dal 1.1.2020.

#### *Indennità di servizio esterno ex art. 56-quinquies, CCNL 21 maggio 2018*

Trattasi dell'indennità prevista dall'innovata disciplina per il personale della Polizia locale, contenuta nel Titolo IV – Sezione per la polizia locale del CCNL 21 maggio 2018. Specificatamente, l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, è riconosciuta al personale che, invia continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, il cui importo è determinato entro il valore minimo di € 1,00 ed il valore massimo di € 10,00.

Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'articolo 12 del CDI 2019-2021, disciplina nel dettaglio i criteri per il riconoscimento della suddetta indennità che, in ogni caso, compete in caso di attività esterna svolta per un tempo non inferiore al 50% dell'orario teorico giornaliero.

Le misure sono stabilite nelle seguenti misure:

- agli addetti a servizi di viabilità: € 2,50/giorno

- agli addetti agli altri nuclei (esclusi gli addetti segreteria e servizi, ufficio verbali, che percepiscono l'indennità di condizioni di lavoro ): € 1,5/giorno.

L'innovata disciplina di cui al richiamato art. 12 e le corrispondenti indennità decorrono dal 1.1.2020.

#### *Indennità di funzione ex art. 56-sexies, CCNL 21 maggio 2018*

Trattasi dell'indennità prevista dall'innovata disciplina per il personale della Polizia locale, contenuta nel Titolo IV – Sezione per la polizia locale del CCNL 21 maggio 2018. Specificatamente, l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018, è riconosciuta al personale della Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'articolo 13 del CDI 2019-2021, disciplina nel dettaglio i criteri per il riconoscimento della suddetta indennità, distinguendo due tipologie di particolare responsabilità a cui è correlare l'indennità di funzione:

- a) Responsabilità di servizio/ufficio: posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che possono essere assegnate esclusivamente al personale di categoria D.
- b) Responsabilità specifiche di particolari posizioni di lavoro: si tratta di particolari posizioni di lavoro che attengono a lavori o a professionalità specifiche e autonomamente gestite.

Tali posizioni di lavoro sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente 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; al Dirigente compete, altresì, la determinazione dell'indennità, esclusivamente nell'ambito del budget assegnato, in base ai parametri già definiti dall'art. 11 del CDI, per la misura dell'indennità ex art. 70-quinquies, 2 comma.

L'innovata disciplina di cui al richiamato art. 13 e la nuova misura dell'indennità decorre dal 1.1.2020.

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

L'art. 14 definisce i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Specificatamente:

**Compensi per l'incentivazione delle funzioni tecniche:** (art. 113 del D. Lgs. 50 del 19/4/2016): da erogare in base agli importi previsti nel PEG a tale scopo e con i criteri di cui al Regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche vigente nel tempo e adottato in conformità alle disposizioni di cui all' art. 113 del D. Lgs. 50 del 19/4/2016, sulla base del contratto sottoscritto a stralcio in data 17.10.2019, integralmente confermato, in sede di sottoscrizione del CDI 2019-2021.

**Compensi derivanti dall'attività di accertamento dell'evasione tributaria ICI (L.662/96 art. 3, c.57; D. Lgs. 446/97 art. 59, c.1 lett. p):** da erogare secondo le percentuali stabilite nel Regolamento ICI approvato con deliberazione del C.C. n. 127 del 17.12.1998 e successive modifiche e integrazioni ed in base agli importi previsti nel PEG a tale scopo. I compensi sono attribuiti secondo i parametri di determinazione della performance, ferma restando la suddivisione del budget tra i partecipanti.

**Compensi per l'avvocatura – art. 27 CCNL 14.9.2000 e art. 9 DL90/2014:** da erogare secondo quanto previsto dal regolamento approvato con G.C. 446 del 10.12.2015.

**Incentivi IMU- TARI - art. 1, comma 1091 L.145/2018 :** da erogare come gli incentivi di produttività, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base dell'apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del servizio tributi, e sono erogabili dopo la consuntivazione degli stessi, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione in uso, a seguito della valutazione della performance individuale espressa. Si applica il Regolamento incentivi gestione entrate, allegato al contratto sottoscritto a stralcio in data 17.10.2019, integralmente confermato, in sede di sottoscrizione del CDI 2019-2021.

**Compensi ai messi notificatori – art. 54 CCNL 14.9.2000:** da erogare per un importo non superiore al 50% degli introiti derivanti dai rimborsi per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria.

**Compensi ISTAT:** da erogare sulla base del contributo riconosciuto dall'ISTAT ai sensi dell' art. 70-ter CCNL 2018.

**Compensi per matrimoni fuori sede:** da erogare sulla base delle quote 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.

**Compensi ai dipendenti Centro stampa:** da erogare sulla base delle 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.

**Compensi ai dipendenti Ufficio unico avvocatura:** quote introitate da enti convenzionati con ufficio unico di avvocatura di cui alla DG n.75 del 17.5.2011.

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

Gli importi iscritti nella parte utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 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 alla performance organizzativa 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), CCNL 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 ed organizzativi espressi, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

I premi correlati alla performance individuale sono erogati ai dipendenti interessati in base al punteggio attribuito dal Dirigente nella scheda di valutazione, di cui al Sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale, approvato con deliberazione di G.C. n.42/2013, 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.

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.

L'art. 14, comma 4 del CDI 2019-2021, prevede un sistema di correlazione tra il premio di produttività individuale e il riconoscimento di altri incentivi a destinazione vincolata, in virtù del quale il premio di produttività determinato nell'anno di riferimento è ridotto, gradualmente, sino ad un massimo del 25%, in base all'importo degli incentivi riscossi nel medesimo anno specificatamente:

- ✓ del 5% se gli incentivi superano i 2.000,00 euro
- ✓ del 10% se gli incentivi superano i 3.000,00 euro
- ✓ del 15% se gli incentivi superano i 4.000,00 euro
- ✓ del 20% se gli incentivi superano i 5.000,00 euro
- ✓ del 25% se gli incentivi, superano i 6.000,00 euro

L'ammontare delle decurtazioni come sopra effettuate, sono ripartite tra il restante personale

#### Differenziazione del premio individuale - art. 69 CCNL 21.5.2018

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

La quota della maggiorazione è alimentata dai risparmi che si ottengono dalla differenza tra l'importo individuale teorico ed il 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).

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa – art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.5.2018

Nell'ambito delle risorse complessivamente destinate dall'Amministrazione a retribuzione di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, il 20% delle stesse, è destinato a risultato.

La retribuzione di risultato teoricamente spettante viene ripartita tra i titolari di posizione organizzativa calcolando per ciascuno la percentuale del 25% sul valore della rispettiva retribuzione di posizione, fino all'esaurimento delle risorse complessivamente destinate alle posizioni organizzative.

I fattori di valutazione per le performance assegnate ai titolari di posizioni organizzative sono quelli indicati nel Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale, approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 28 giugno 2011 e adottato dalla Giunta Comunale con atto in data 6.12.2011 n. 162, come successivamente modificato. Il 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
<b>Indicatori di Efficacia</b>					
<b>Indicatori di Efficacia temporale</b>					
<b>Indicatori di Efficienza Economica</b>					
<b>Indicatori di Qualità</b>					

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.

La retribuzione di risultato si determina in proporzione alla valutazione individuale espressa, senza applicare alcun arrotondamento.

Le economie che si determinano sul fondo di posizione e risultato delle posizioni organizzative in conseguenza alla valutazione negativa espressa costituiscono economie di bilancio.

Non è prevista alcuna correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

#### Criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

All'art. 20 del CDI 2019-2010 sono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro, a cui si rinvia.

#### Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

All'art. 22 del CDI 2019-2021 sono definiti criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, a cui si rinvia.

#### 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 CCNL 21.5.2018.

#### Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018, l'art. 23 del CDI 2019-2021 individua i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, a cui si rinvia per la disciplina di dettaglio.

Per l'anno 2019, è destinato un budget di € 60.000,00 per l'attribuzione, in modo selettivo ed ad una quota limitata di dipendenti, le progressioni economiche i cui effetti economici decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto che ne prevede l'attivazione.

I requisiti per l'attribuzione della progressione economica, nel rispetto della previsione contrattuale dell'art.16 del CCNL 21.5.2018, sono:

- periodo minimo di permanenza nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione di almeno 2 anni;.
- Valutazione della performance individuale e dell'esperienza professionale, ponderati come segue:

Categorie	Valutazione performance (A)	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (B)	TOTALE Punteggio (A+B)
A e B	50	50	100
C	51	49	100
D	55	45	100

Per gli anni 2020-2021 l'attribuzione delle progressioni orizzontali, nell'ambito delle risorse stabili disponibili, avverrà utilizzando i medesimi criteri.

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

### Modulo 1

#### La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti.

Con deliberazione della giunta comunale n. 176 del 29 ottobre 2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2019-21 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione dirigenziale n. 887 del 22 ottobre 2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate "stabili" per l'anno 2019 per un totale di Euro 624.285,00, mentre per la parte variabile si è proceduto successivamente con determinazione dirigenziale n. 1054 del 25 novembre 2019, adottata a seguito della suddetta deliberazione di Giunta Comunale n. 176/2019, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

#### 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 CCNL 21.5.2018

<b>RISORSE STABILI</b>	
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, CCNL 21.5.2018 – Fondo unico consolidato	€ 591.215,00
Art.67, comma 2, lett. a) € 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a valere dal 2019	€ 16.640,00
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	€ 9.830,00
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	€ 6.600,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 624.285,00</b>

#### 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:

<b>RISORSE VARIABILI - Sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/2017</b>	
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, con spese compensate	€ 5.000,00
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	€ 2.000,00
Art.67, comma 3, lett. d) Importi una tantum corrispondenti alla frazione della 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	€ 1.774,00
Art.67, comma 3, lett. f) Importi non superiore al 50% degli introiti derivanti dai rimborsi per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria di cui all'art. 54 CCNL 14.9.2000	€ 500,00
Art.67, comma 3, lett. h) 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 (di cui 15.200,00 Educazione stradale ed € 22.400,00 Sonic Park)	€ 117.600,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	€ 189.549,00
<b>RISORSE VARIABILI – NON sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/2017</b>	
Art.67, comma 3, lett. e) Risparmi lavoro straordinario anno precedente	€ 870,00
Art.68, comma 1, ultimo periodo Risorse stabili da esercizi precedenti	€ 10.500,00
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) CCNL 1.4.1999	€ 9.050,00
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) CCNL 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) CCNL 1.4.1999	€ 2.500,00
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, con liquidazione spese a favore dell'ente (dato provvisorio)	€ 3.906,00
Art.67, comma 3, lett. c) Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgs.50/2016 (dato non disponibile)	=====
Art.67, comma 3, lett. c) Incentivi per funzioni tecniche ex art. 93 del d.lgs.163/2006	€ 4.891,00
Art.67, comma 3, lett. c) Recupero evasione IMU ex art.1, comma 1091, L.145/2018 (dato provvisorio)	€ 12.000,00
Art.67, comma 3, lett. c) Compensi ISTATex art. 70-ter CCNL 21.5.2018 (dato provvisorio)	€ 4.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	€ 49.717,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€ 239.266,00

### 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 2019
Totale fondo risorse fisse	€ 590.315,77 <sup>1</sup>	€ 624.285,00 <sup>2</sup>
Totale fondo risorse variabili	€ 259.782,81	€ 239.266,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 850.098,58</b>	<b>€ 863.551,00</b>

<sup>1</sup> 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 2019 ai sensi dell'art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018, pari ad € 123.064,00.

<sup>2</sup> sono compresi gli importi degli incrementi previsti successivamente alla data di entrata in vigore del d. lgs.75/2017, a valere sul fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, pari ad € 16.640,00 ai sensi dell'art.67, c.2, lett. a) ed € 9.830,00 di cui all'art. 67 c. 2 lett. b), sui quali non opera il limite di cui all'art. 23,c.2, del d.lgs. 75/2017, ai sensi dell'art.11 del d.l. 135/2018.

#### **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 € 624.285,00.

b) *Totale risorse variabili sottoposte a certificazione:*

L'importo totale delle risorse variabili così come rappresentato nella tabella precedente è pari ad € 239.266,00

c) *Totale fondo sottoposto a certificazione.*

Il totale fondo sottoposto a certificazione è pari a complessive € 863.551,00 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. 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. Anche qui i valori sono inseriti nella tabella al valore previsionale attuale, ossia sulla base del personale in servizio al 1 gennaio 2019.
2. 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 CCNL 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 esposto in forma previsionale.
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 CCNL 31.3.1999;
4. Quota ex indennità art. 37 CCNL 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 CCNL 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 CCNL 14.9.2000;
6. Indennità per il personale educativo per docenze scolastiche: in tale voce rientra l'indennità prevista dall'art.6 del CCNL 5.10.2001 per il personale educativo degli asili nido e addetti alle ludoteche;

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

Fondo per le progressioni orizzontali – art. 68 – comma 1, CCNL 21.5.2018	€ 226.410,00
Indennità di comparto (ex art. 33 C.c.n.l. 22.1.2004) – art. 68 comma 1, CCNL 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 CCNL 31.3.1999) - art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018	€ 2.819,00
Quota ex indennità art.37 C.c.n.l.6.7.95 - art. 68 comma 1, CCNL 21.5.2018	€ 1.550,00
Indennità educatrici asili nido su 10 mesi (ex art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000) – art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018	€ 12.000,00
Indennità educatrici asili nido (art.6 del C.c.n.l. 5.10.2001) - art. 68, comma 1, CCNL	€ 12.500,00

<b>TOTALE</b>	<b>€ 364.279,00</b>
---------------	---------------------

**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 CCNL 21.5.2018. Tali compensi – pari a complessive € 45.847,00 - 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 2019.

1. Progressioni anno 2019: sono rese disponibili ai sensi dell'art. 68, c. 2, lett. j) CCNL 21.5.2018, risorse per un importo di € 60.000,00 per l'attribuzione, in modo selettivo ed ad una quota limitata di dipendenti, di progressioni economiche i cui effetti economici decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto che ne prevede l'attivazione.
2. 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 CCNL 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.
3. Indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.5.2018: in tale voce fanno riferimento le risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. e) per compensare le specifiche responsabilità riconosciute ai dipendenti non incaricati di posizione organizzativa, individuate espressamente al comma 2 dell'art 70 quinquies. L'importo è stabilito in € 300,00 annui pro-capite.
4. Indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.5.2018: 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 1, CCNL 21.5.2018 corrisposti al personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, sulla base dei criteri già contrattati con le OO.SS;
5. 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. j) CCNL 21.5.2018 Progressioni anno 2019	€ 60.000,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) CCNL 21.5.2018 Indennità rischio	€ 2.500,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) CCNL 21.5.2018 Indennità maneggio valori	€ 4.200,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) CCNL 21.5.2018 Indennità turno	€ 85.800,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) CCNL 21.5.2018 Indennità per reperibilità	€ 44.000,00
Art.68, comma 2, lett.c) e d) CCNL 21.5.2018 Indennità per maggiorazione oraria	€ 14.200,00
Art.70-quinquies, comma 1, CCNL 21.5.2018 Indennità per specifiche responsabilità	€ 32.000,00
Indennità per specifiche responsabilità – art 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.5.2018	€ 5.700,00
Art.68, comma 2, lett.a) CCNL 21.5.2018 compensi per la performance organizzativa	€ 147.260,30
Art.68, comma 2, lett.b) CCNL 21.5.2018 compensi per la performance individuale	€ 57.764,70
<b>TOTALE</b>	<b>€ 453.425,00</b>

### 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:

**€ 364.279,00** riferite a poste di natura storica o vincolanti, la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa di cui alla Sezione I ;

**€ 45.847,00** 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 **€ 453.425,00** 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 **€ 863.551,00** 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 € **424.279,00** a copertura del quale risultano risorse fisse e continuative pari a complessive € **624.585,00**. Il grado di copertura della destinazione di utilizzo 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)*

Come precisato nella parte illustrativa della relazione, per l'anno 2019, è destinato un budget di € 60.000,00 per l'attribuzione, in modo selettivo ed ad una quota limitata di dipendenti, di progressioni economiche i cui effetti economici decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto che ne prevede l'attivazione.

I requisiti per l'attribuzione della progressione economica, nel rispetto della previsione contrattuale dell'art.16 del CCNL 21.5.2018, sono:

- periodo minimo di permanenza nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione di almeno 2 anni;
- Valutazione della performance individuale e dell'esperienza professionale.

### **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 2019 e verifica le differenze rispetto all'anno precedente

Tabella costituzione fondo – variazione 2019-2018

	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Differenza</b>	<b>Diff.%</b>
Totale fondo risorse fisse	€ 602.585,00	€ 607.645,00*	€ 5.060,00	0,8%
Totale fondo risorse variabili	€ 220.242,00	€ 239.266,00	€ 19.024,00	8,6%

\* per confrontare valori omogenei tale importo è stato riportato al netto di € 16.640,00 di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21.5.2018, relativamente ad € 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2018, a valere dal 2019.

### **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 che il totale delle risorse fisse costituite nell'anno 2019 pari ad € 624.285,00 rappresenta il limite di spesa destinata alla copertura degli impegni aventi carattere di certezza e stabilità, quantificate in € 424.279,00 con un avanzo di € 200.006,00 destinato a finanziare l'utilizzo di risorse parte variabile.

Il totale delle risorse con vincolo di destinazione è pari a complessive € 45.847,00.

#### **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 programmativa 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 2019 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 € 11.606,00 da destinare ad incremento delle risorse variabili per l'anno 2019.

**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 2019, allocati nell'ambito delle Missioni e Programmi di bilancio in coerenza con quanto indicato nella determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2019.

Nichelino, 25 novembre 2019

II DIRIGENTE AREA STAFF

*Franco Ghinamo*

