



COMUNE DI BRICHERASIO

PROVINCIA DI TORINO

C.A.P. 10060 - TEL. (0121) 59.105 - Fax (0121) 59.80.42

COMUNE DI BRICHERASIO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2019 -2020 – 2021 ED ECONOMICO ANNO 2019 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

(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		Preintesa 15.11.2019
Periodo temporale di vigenza		01.01.2019/31.12.2021 parte normativa 01.01.2019-31.12.2019 la parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA-PRESIDENTE: SEGRETARIO COMUNALE – Dott.sa Alessandra FERRARA OO.SS. - Sig. Ernesto COLONNA – FP Cgil RSU - RSU- Marco Marzotto - RSU- Samanta Romagnoli
Soggetti destinatari		Personale non dirigente – Categorie B – C – D (anche titolari di PO)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Indennità varie b) Incentivi al personale c) Criteri di valutazione per la ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la performance organizzativa e individuale d) Criteri per l'applicazione delle Progressioni economiche orizzontali e) Destinazione Fondo risorse decentrate anno 2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La Relazione Tecnico-Finanziaria al CDI redatta ai sensi della Circolare RGS n. 25 del 19.07.012 è stata trasmessa al Revisore del Conto in data . Il Parere del Revisore del Conto, vista la documentazione su Risorse Decentrate 2019 composta dalla Relazione anzidetta, dal testo dell'Ipotesi e dall'attestazione delle modalità di copertura costi, è stato rilasciato in data senza rilievi ed acquisito al Protocollo dell'Ente al n. del

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 12 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è adottato dal Nucleo di Valutazione e contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e della performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato. Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.07.2016 e s.m.i. è stata approvata la metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì. Con Deliberazione Giunta Comunale n. 69 del 17.05.2019 è stato approvato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2019-2021, che accorpa la programmazione della trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione, come previsto dal D.Lgs 23.06.2016 n. 97.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in materia di performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: metodologia di valutazione, relazioni sulla performance, ordinamento degli uffici e dei servizi, contrattazione decentrata e conto annuale, compensi corrisposti per premialità ed in materia di trasparenza: curriculum vitae dirigente e posizioni organizzative, retribuzioni dirigenti, presenze assenze ed altri.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In data 25.02.2019 il nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2019. La Giunta Comunale ha preso atto della validazione in data 21.03.2019 con G.C. n. 43 .
Eventuali osservazioni Il regolamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 27.10.2011 (variazioni al Regolamento con Deliberazione di GC n. 75 del 20.05.2019 e GC n. 126 del 10.10.2019). Il Comune di Bricherasio ha aderito alla convenzione per la gestione associata del Comitato Unico di Garanzia con Deliberazione di CC n. 35 del 17.09.2018. In data 16.09.2019 con Delibera di GC n. 117 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni positive 2019-2021 ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Inoltre con Decreto del Segretario dell'Unione Montana del Pinerolese n. 1/2019 sono stati nominati i componenti effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.	

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

Articolo 1

**Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione, durata ed entrata in vigore
(Artt. 7 e 8 CCNL 21.05.2018)**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito indicato in CCDI, disciplina, nel rispetto dei principi stabiliti dalle norme, le materie e gli istituti che la legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Bricherasio, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

3. Il presente contratto ha durata triennale per la parte normativa ed economica relativamente al periodo 01/01/2019 – 31/12/2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente CCDI mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, risulta pertanto avere validità ultrattiva e si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla stipula del successivo, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Art.2

Tempi, modalità e verifica dell'attuazione del contratto integrativo

(Art. 8 comma 7 CCNL 21.05.2018)

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. La delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'art. 1 del CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Servizio di polizia municipale	da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 4

Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

Art. 5

Posizioni Organizzative

In riferimento all'applicazione dell'Art. 13 del CCNL 21.05.2018 si rimanda alla seguente documentazione:

- Verbale di Confronto con le OO.SS. sottoscritto in data 17.05.2019;
- Delibera di G.C. n. 70 del 17/05/2019 avente oggetto "Approvazione criteri di valutazione e metodologia di pesatura per la graduazione della retribuzione di Posizione Organizzativa";
- Delibera di G.C. n. 71 del 17/05/2019 avente oggetto "Determinazione della retribuzione di posizione e di risultato ai dipendenti responsabili degli uffici e dei servizi - titolari di posizioni organizzative".

Art. 6

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Per gli anni 2019-2020-2021 l'indennità condizioni di lavoro è corrisposta al personale che svolge attività:
 - A. Esposte a rischio;
 - B. Implicanti il maneggio valori.

A. Esposte a rischio:

- L'indennità correlata al rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio della normativa disciplinante la materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Possono dare titolo alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - Con sostanze chimiche e biologiche;
 - Con catrame – bitume – olii e loro derivati;
 - Lavori di necrofori fossori e necrofori;
 - Lavori di manutenzione strade, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
 - Conduzione cucine.
- E' comunque esclusa l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.
- Tale indennità è corrisposta nella misura di €. 1,18/giorno, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
- Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:
 - N. 2 operatori in servizio presso l'area tecnica e manutentiva categoria giuridica B tempo pieno ed indeterminato, per il rischio connesso all'uso di attrezzature di lavoro, contatto con catrame, manutenzione strade e verde pubblico in presenza di traffico significativo.

B. Implicanti il maneggio valori:

- L'indennità correlata al maneggio valori è corrisposta al personale che svolge mansioni di Agente Contabile nominati con Delibera di GC n.141 del 01.12.2016 (e successive modifiche ed integrazioni);
- L'indennità viene corrisposta al personale che ha un maneggio valori superiore ad €. 5.000,00/annui, da verificare annualmente in seguito a Resa del conto da parte dell'Agente contabile;
- Tale indennità è corrisposta nella misura di €. 1,00/giorno, per il periodo di effettiva presenza in servizio.

Art. 8

**Indennità specifiche responsabilità
(Art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018)**

Ai sensi dell'Art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018, vengono riconosciute le seguenti indennità annue, rapportate al periodo di effettiva presenza in servizio:

- Al personale in servizio presso l'ufficio Demografico quale ufficiale di stato civile €. 200,00/annui;
- Al personale in servizio presso l'ufficio Polizia Municipale quale ufficiale giudiziario €. 200,00/annui.

Art. 9

Incentivi funzioni tecniche

I compensi inerenti gli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i., risultano inseriti nella costituzione del fondo per le risorse decentrate per Ente (tale importo potrà variare anche in aumento senza, tuttavia, incidere sul fondo delle risorse decentrate del personale, vista l'esclusione rispetto al tetto di riferimento relativo all'anno 2016, come stabilito dall'art. 23 – comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e con decorrenza dall'anno 2018). L'erogazione degli stessi dovrà avvenire nel rispetto dei disposti del Regolamento in tale materia, approvato dalla Giunta Comunale n. 1 del 10.01.2019. L'ufficio contabilità provvederà ad accantonare le somme annue necessarie per l'erogazione dei

compensi di cui trattasi tramite il meccanismo del fondo pluriennale vincolato definito dal D.Lgs.118/2011 e s.m.i..

Art. 10
Fondo Incentivi Gestione Entrate
(Legge 145/2018, Art. 1 comma 1091)

I compensi inerenti gli incentivi per la Gestione delle entrate, ai sensi dell'Art. 1 comma 1091, Legge 145/2018, risultano inseriti nella Costituzione del fondo per le risorse decentrate – Parte Variabile (tale importo potrà variare anche in aumento senza, tuttavia, incidere sul fondo delle risorse decentrate del personale, vista l'esclusione rispetto al tetto di riferimento relativo all'anno 2016). L'erogazione degli stessi dovrà avvenire nel rispetto dei disposti del Regolamento in tale materia, approvato dalla Giunta Comunale n. 79 del 19.06.2019. L'ufficio contabilità provvederà ad accantonare le somme annue necessarie per l'erogazione dei compensi di cui trattasi tramite il meccanismo del fondo pluriennale vincolato definito dal D.Lgs.118/2011 e s.m.i..

Art. 11
Indennità di servizio esterno
(Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

Allo stato attuale non è prevista l'erogazione di indennità Art. 56-quinquies, in quanto nell'Ente non vi è alcun soggetto addetto in via continuativa ai servizi esterni di vigilanza.

Art. 12
Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo n..285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente e in base a quanto stabilito dalla Deliberazione di Giunta Comunale effettuata annualmente in base alle sanzioni elevate (15% del 50% delle Sanzioni elevate annualmente).

Art. 13
Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente/Funziionario si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 14

Fondo lavoro straordinario

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario viene annualmente definito con apposita determinazione del responsabile del settore segreteria e servizi generali, al quale risultano attribuite le competenze in materia di gestione giuridica del personale. Per l'anno 2019 tale fondo ammonta a €. 3.744,15 come indicato nella Delibera di G.C. n. 82 del 01.07.2019.

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione al personale dipendente non dirigente dei compensi legati alla valutazione

(Artt. 68 e 69 CCNL 21.05.2018)

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

Il personale che, nel corso dell'anno, ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa di quattro ore, non ha diritto a partecipare all'erogazione della produttività di cui al punto precedente.

Le Parti danno atto che le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art.68 CCNL 21.05.2018 (progressioni, comparto, indennità come sopra specificato);

Art. 16

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. **Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%.** Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra il 70% e il 89,99%;
 - nessuna erogazione di premio se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra 0 e 69,99%.
3. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale (Art.17 comma 9 del presente CDI).
4. Il 60% del budget dei premi correlati ad entrambe le performance verrà destinato alla performance organizzativa.

Art. 17

Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. In base all'Art. 69 del CCNL 21.05.2018 ai dipendenti che conseguono valutazione della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita annualmente a due unità di personale, da verificare annualmente. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore delle unità di personale:
 - che avranno conseguito una valutazione più elevata nell'esercizio precedente;
 - che non hanno ricevuto il premio l'anno precedente;
 - con posizione economica inferiore.
10. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 90%: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione tra 0 e il 69,99%: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni uguali o inferiori al **89,99%** confluiranno nel finanziamento del comma 9 del presente Articolo.

Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi costituiscono economia da ridistribuire nel fondo produttività dell'anno successivo (nel caso di economia di parte stabile del fondo).

Art. 18 **Progressioni Economiche Orizzontali – criteri e limiti** **(Art. 16 CCNL 21.05.2018)**

Vista la Deliberazione di G.C. n. 73 del 20.05.2019 avente come oggetto "Indirizzi in merito alla predisposizione del Fondo per le risorse decentrate anno 2019 destinato al trattamento accessorio dei dipendenti dell'Ente" nella quale l'Amministrazione ha dato indicazioni al Segretario Comunale in merito alla predisposizione degli atti necessari all'attivazione della procedura per le Progressioni Orizzontali del personale in servizio, Triennio 2019-2021 come segue:

- con prima applicazione a decorrere dal 01.01.2019;
 - con seconda applicazione a decorrere dal 01.01.2020;
 - con terza applicazione a decorrere dal 01.01.2021,
1. Con il presente articolo si disciplinano i criteri, con decorrenza dall'anno 2019, per l'accesso alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) immediatamente successiva a quella posseduta, nei seguenti punti:
 - assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - avere prestato servizio, nell'anno solare precedente, per almeno 3/12 del debito orario annuale;
 - aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 3 anni precedenti;

2. Il presente comma disciplina l'attribuzione dei punteggi e la formazione delle graduatorie nelle misure e con le modalità di cui ai seguenti criteri aventi validità dall'anno 2019:
 - Valutazione della performance individuale del triennio antecedente l'anno di adozione dell'istituto della progressione con un massimo di 85 punti (100=85);
 - Anzianità di servizio all'interno della categoria economica fino ad un massimo di punti 15 (1 punto per ciascun anno);
 - Dovranno essere effettuate graduatorie distinte per ogni settore (Segreteria/Demografici – Finanziario/Tributi – Polizia Municipale – Tecnico/Manutentivo/LL.PP./Edilizia Privata) nel rispetto dei principi di correttezza e merito;
 - Le risorse disponibili per le progressioni orizzontali verranno suddivise tra i settori, in percentuale in base al valore totale delle progressioni nel settore;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del proprio settore, in ordine decrescente nel limite delle percentuali di cui ai seguenti punti;
 - A Parità di punteggio viene data la precedenza, in ordine, al dipendente con la maggiore anzianità nella categoria economica in godimento prima della PEO, in subordine con la maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, infine e ancora in ulteriore subordine, al dipendente più anziano d'età;
 - La PEO è attribuita a una quota limitata di dipendenti, nel limite delle risorse stabili disponibili a seguito della presente contrattazione e successivamente al finanziamento degli altri istituti economici normati con il presente atto e di cui agli specifici articoli che ricadono nella parte stabile del fondo.
 - Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'attribuzione della progressione. Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza, qualora per gli anni relativi a tali assenze non vi siano valutazioni, la media delle stesse viene calcolata in relazione agli anni disponibili.
3. I requisiti per l'ammissione alla procedura e per la valutazione ai fini dell'inserimento nella graduatoria dovranno essere posseduti al 1° gennaio dell'anno per il quale viene effettuata la selezione. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in contrattazione; nel caso del presente CCDI.
4. Non può essere attribuita la PEO al personale che, alla data di decorrenza delle PEO:
 - È collocato su posizioni extradotazionali in quanto posto fuori ruolo;
 - È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - È collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, come modificato dall'art.4, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 119/2011;
5. Il dipendente interessato non dovrà presentare formale istanza di ammissione alla procedura di selezione in quanto l'ammissione avviene d'ufficio sulla base delle regole stabilite con il presente articolo e in relazione ai dati e ai documenti presenti nel fascicolo personale.

Art. 19

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Si fa riferimento alla Delibera di GC n117 del 16.09.2019 avente oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive anni 2019-2021 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, "codice delle pari opportunità tra uomo e donna"."

Art. 20

Servizio sostitutivo di mensa

Le Parti danno atto che con Delibera di G.C. n. 72 del 28/05/2001 è stato istituito il servizio sostitutivo di mensa, in caso di rientro pomeridiano, mediante buoni pasto utilizzabili presso locali del territorio,

con ripartizione della spesa per 1/3 a carico dei dipendenti. Ai sensi del DL 95/2012 (*spending review*) dal 01.01.2012 il valore nominale dei buoni pasto attribuiti al personale è stato ridotto ad Euro 7,00. Con decorrenza anno 2020 il Comune di Bricherasio valuterà l'acquisizione di Buoni elettronici.

Art. 21
Interpretazione autentica
(art.3 comma 5 CCNL 21.05.2018)

Le Parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di vigenza dello stesso.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 – n 286 previa trasmissione del presente atto e della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

A seguito del parere favorevole del Revisore dei Conti la delegazione trattante di parte datoriale verrà autorizzata, con apposito provvedimento della Giunta, alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con le OO.SS. e le R.S.U. aziendali

Il Segretario Comunale procede tempestivamente alla procedura per le Progressioni Orizzontali del personale avente diritto, per l'anno 2019 con decorrenza 01.01.2019, in base all'Art. 5 del presente CCDI.

Si dà Atto che le somme iscritte come utilizzo del fondo potranno essere soggette a variazioni a seguito dell'inserimento dei dati a consuntivo, pur rimanendo nell'insieme confermate.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA			
Progressioni orizzontali in essere	ART.17 C.2 LETT.B CCNL 1.04.99	€	17.751,15
Indennità di comparto	ART.33 ccnl 22.01.2004	€	8.240,79
Totale destinazione storica e vincolata		€	25.991,94
DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI			
Indennità condizioni di lavoro – Personale esposto a rischio (n. 2 unità x 305 gg)	Art. 70-bis – comma 1 lettera b) CCNL 21.05.18		€ 630,00
Indennità condizioni di lavoro – Implicanti maneggio valori (n. 3 unità x 253 gg)	Art. 70-bis – comma 1 lettera c) CCNL 21.05.18		€ 759,00
Indennità particolari responsabilità n. 1 uff. anagrafe, stato civile ecc., n.1 ufficiale giudiziario	Art. 70-quinquies CCNL 21.05.18	€	400,00
Totale destinazione vincolata per espletamento servizi		€	1.789,00
TOTALE DESTINAZIONI VINCOLATE		€	27.780,94

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI		
Compensi produttività collettiva/progressioni orizzontali	Art. 68 comma 1 - Risorse stabili disponibili in seguito a decurtazione destinazioni storiche e vincolate	€ 12.476,96
Economie fondo straordinari anno 2018	Art. 68 comma 1 - Risorse variabili	€ 371,79
compensi produttività individuale	Art. 67 comma 3 lettera h)	€ 3.201,39
Totale destinazione per finalità valutabili (da detrarre le eventuali progressioni orizzontali dal 01.01.2019 dalle risorse di parte stabile)		€ 16.050,14
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		€ 27.780,94
TOTALE RISORSE PER FINALITA' VALUTABILI E/O PROGRESSIONI ORIZZONTALI		€ 16.050,14
TOTALE		€ 43.831,08

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, verso il personale, si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 04.07.2016 e n. 143 del 01.12.2016) in coerenza con le disposizioni previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Le progressioni economiche introdotte con l'Art. 18 rispettano i criteri di selettività e il principio stabilito dal contratto, della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'attivazione dell'istituto.

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

Nell'art. 12 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è stata recepita in data 20.10.2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009. L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività, essendo previsto lo stanziamento ex art. 15, comma 2, di somme dedicate al raggiungimento degli obiettivi gestionali e strategici disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati – Deliberazione Giunta Comunale n. 43 del 26.02.2019 – Piano degli Obiettivi di Performance, da

cui ci si attende un aumento dell'efficacia ed efficienza dell'ente. Le somme stanziare a tale scopo, saranno rese disponibili solo dopo la verifica dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione, coerentemente con quanto contemplato all'art. 15, comma 4 del CCNL 1.04.1999.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si specifica che i dati espressi nella presente relazione sono dati preventivi ed al netto di oneri ed irap. Il fondo sarà rideterminato, fatto salvo l'importo complessivo, con precisione in diminuzione o in aumento nelle varie voci, in base al calcolo finale esatto dei vari istituti.

Bricherasio, 28 novembre 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.sa Alessandra FERRARA

A seguito integrazione dati per inserimento data sottoscrizione definitiva contratto in Modulo I . 1

Bricherasio, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.sa Alessandra FERRARA

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, è stato costituito con Deliberazione della Giunta Comunale N. 82 del 01.07.2019, ed è così specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	37.706,12
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	2.551,78
Risorse variabili	3.201,39
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	11.051,79
TOTALE RISORSE CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA	54.511,08
Risorse destinate alle Posizioni Organizzative	39.000,00
TOTALE GENERALE FONDO	93.511,08

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità- Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e quantificata in €. 36.443,82

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 21.05.2018

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 67 comma 2 lettera c) – Ria e Assegni ad personam personale cessato	1.262,30
Art. 67 comma 2 lettera a) – Incremento di €. 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015	1.580,80
Art. 67 comma 2 lettera b) – Differenze retributive date da incrementi contrattuali Art.64 CCNL 21.05.2018	970,98

- Risorse destinate alle Posizioni Organizzative

L'importo destinato al Fondo per le Posizioni Organizzative è pari ad €. 39.000,00 e rispetta il limite dell'anno 2016.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, ammontano ad € 14.253,18 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art. 67 comma 3 lettera h) Incremento massimo 1,2% monte salari 1997 (applicato 1,17% circa nel rispetto del limite risorse variabili)	3.201,39
Art. 67 comma 3 lettera c) Risorse da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche)	7.100,00

Art. 67 comma 3 lettera c) Risorse da specifiche disposizioni di legge – Fondo incentivi Gestione Entrate L.145/2018 Art.1 comma 1091	2.825,00
Art. 67 comma 3 lettera a) Compensi ISTAT	755,00
Art. 67 comma 3 lettera e) Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari	371,79

Per le risorse relative a specifiche attività ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018, nell'anno 2019, vengono accantonate somme espressamente vincolate a specifiche disposizioni di legge, al lordo degli oneri contributivi a carico dell'ente.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Voce non presente in quanto il personale in servizio a Tempo Indeterminato al 01.01.2019 e al 31.12.2019 è presumibilmente pari a n. 17 unità.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità – compreso il Fondo risorse destinate alle PO per €. 39.000,00 inserito nel Fondo Risorse decentrate dal 2019	79.257,90
Risorse variabili	14.253,18
Totale Fondo sottoposto a certificazione	93.511,08

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del Fondo i seguenti importi:

- Fondo straordinari €. 3.744,15.

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal

Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Collettivo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	8.240,79
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	17.751,15
Risorse destinate alle Posizioni Organizzative	39.000,00
TOTALE	64.991,94

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Indennità di turno, rischio , reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 70 bis, comma 1, lett. b) e c) CCNL 21/05/2018)	1.389,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	400,00
Incentivi Funzioni Tecniche - Compensi ISTAT – Fondo Gestione Entrate – Destinazioni regolate da Specifiche norme di Legge	10.680,00
Premialità – Performance Organizzativa ed individuale (art. 68, comma 2) CCNL 21/05/2018) –	16.050,14
TOTALE	28.519,14

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	64.991,94
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	28.519,14
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	93.511,08

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Vedasi nota relativa all'incentivo funzioni tecniche, esposto nella sezione VI.

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

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

Le risorse stabili ammontano a €. 79.257,90: le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali), le destinazioni vincolate per espletamento servizi (indennità di rischio) e le destinazioni vincolate per le Posizioni Organizzative ammontano a €. 66.780,94. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finalizzate con risorse stabili.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale sono erogati in base ai criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.07.2016 e s.m.i., nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. Gli obiettivi sono quelli stabiliti con Deliberazioni n.43 del 21.03.2019, a cui vengono destinate le risorse sia previste dall'Amministrazione con deliberazione G.C. n. 73 del 20.05.2019 che quelle che si rendono disponibili dalla parte fissa, dopo l'utilizzo per le destinazioni storiche e vincolate per l'espletamento dei servizi (progressioni, comparto, indennità).

La liquidazione dei fondi previsti avviene solo a seguito di accertamento da parte del Nucleo di Valutazione 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)

La CCDI stabilisce di destinare, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche, un importo non superiore alle risorse disponibili a seguito della presente contrattazione, al finanziamento degli altri istituti economici normati con il suddetto atto di cui agli specifici articoli che ricadono nella parte stabile del fondo. Vengono stabiliti inoltre i criteri selettivi per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali ad una quota limitata di dipendenti previsto dall'Art.16 del CCNL 21.05.2018, redigendo graduatorie differenti per ogni settore.

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

Tabella 1 – Costituzione del Fondo

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo anno 2018	Fondo anno 2019	DIFFERENZA 2018/2019
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Risorse storiche			
Importo unico consolidato anno 2017 - compresa RIA cessati nel 2016	€ 36.443,82	€ 36.443,82	€ 0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - RIA cessati dal 2017 (Art. 67 comma 2 lettera c))	€ 1.262,30	€ 1.262,30	€ 0,00
Differenze retributive date da incrementi contrattuali Art. 64 CCNL 21/05/2018	803,47	€ 970,98	€ 167,51
Incremento di €. 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 - dal 01/01/2019 - CCNL 21.05.2018	€ 0,00	€ 1.580,80	€ 1.580,80
Risorse Destinate alle Posizioni Organizzative	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 0,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
TOTALE	€ 77.509,59	€ 79.257,90	€ 1.748,31

RISORSE VARIABILI			
Incremento massimo 1,2% monte salari 1997 di €. 275.802,58 (applicato 1,17% circa nel rispetto del limite	€ 3.201,39	€ 3.201,39	€ 0,00
Economie fondo straordinario confluite anno precedente - Art. 67 comma 3 lettera e)	€ 943,95	€ 371,79	-€ 572,16
Risorse da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche)	€ 7.100,00	€ 7.100,00	€ 0,00
Risorse da specifiche disposizioni di legge (Fondo Incentivi Gestione Entrate - L. 145/2018 - Art.1 comma 1091)	€ 0,00	€ 2.825,00	€ 2.825,00
Compensi ISTAT - Art. 67 comma 3 lettera a)	€ 755,00	€ 755,00	€ 0,00
Totale risorse variabili			
TOTALE	€ 12.000,34	€ 14.253,18	€ 2.252,84
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art.9, comma 2-bis, prima parte, L.122/2010)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art.9, comma 2-bis, seconda parte, L.122/2010)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre decurtazioni fondo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 77.509,59	€ 79.257,90	€ 1.748,31
Risorse variabili	€ 12.000,34	€ 14.253,18	€ 2.252,84
Decurtazioni	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
TOTALE	€ 89.509,93	€ 93.511,08	€ 4.001,15
Poste fisse e variabili non sottoposte all'art.23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	€ 9.602,42	€ 13.603,57	€ 4.001,15
Totale risorse fondo sottoposte a certificazione			
Risorse Destinate alle Posizioni Organizzative nel	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE A LIMITE Art. 23, comma2 D.Lgs. 75/2017	€ 40.907,51	€ 40.907,51	€ 0,00

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2018	Fondo anno 2019	Differenza 2018-2019
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 7.976,58	€ 8.240,79	€ 264,21
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. B) CCNL 1/04/1999)	€ 20.573,31	€ 17.751,15	-€ 2.822,16
Differenze retributive da incrementi contrattuali	€ 803,47	€ 0,00	-€ 803,47
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 0,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 68.353,36	€ 64.991,94	-€ 3.361,42
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Indennità condizioni di lavoro – Personale esposto a rischio Art. 70-bis – comma 1 lettera b) CCNL 21.05.18	€ 720,00	€ 630,00	-€ 90,00
Indennità condizioni di lavoro – Implicanti maneggio valori-Art. 70-bis – comma 1 lettera c) CCNL 21.05.18	€ 0,00	€ 759,00	€ 759,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. I), CCNL 01/04/2000)	€ 600,00	€ 400,00	-€ 200,00
Risorse da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche)	€ 7.100,00	€ 7.100,00	€ 0,00
Risorse da specifiche disposizioni di legge (Fondo Incentivi Gestione Entrate -L. 145/2018 - Art.1 comma 1091)	€ 0,00	€ 2.825,00	€ 2.825,00
Compensi ISTAT - Art. 67 comma 3 lettera a)	€ 755,00	€ 755,00	€ 0,00
Compensi produttività individuale e collettiva (compresa quota di €12.476,92 di residuo Risorse Stabili)	€ 11.981,57	€ 16.050,14	€ 4.068,57
Totale risorse regolate in sede di contrattazione integrativa			
TOTALE	€ 21.156,57	€ 28.519,14	€ 7.362,57
DESTINAZIONI DA REGOLARE (Eventuali)			
Risorse ancora da contrattare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 68.353,36	€ 64.991,94	-€ 3.361,42
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 21.156,57	€ 28.519,14	€ 7.362,57
Eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE	€ 89.509,93	€ 93.511,08	€ 4.001,15
Poste fisse e variabili non sottoposte all'art.9, comma 2-bis, della L. 122/2010	-€ 9.602,42	-€ 13.603,57	-€ 4.001,15
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse Destinate alle Posizioni Organizzative nel limite ANNO 2016	€ 39.000,00	€ 39.000,00	€ 0
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE A LIMITE Art. 23, comma2 D.Lgs. 75/2017	€ 40.907,51	€ 40.907,51	€ 0

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.

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2018 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso è risultato l'avanzo, dal Fondo straordinari, dell'importo di €. 371,79, riportato ad incremento risorse variabili nel Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 67, comma 3, lettera e) CCNL 21.05.2018).

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

Gli oneri relativi all'applicazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2019 del Comune di Bricherasio trovano copertura al Macroaggregato 101 "Redditi di lavoro dipendente" relativamente alle competenze al personale e oneri riflessi e al Macroaggregato 102 "Imposte e tasse a carico dell'Ente" relativamente all'Irap, del Bilancio di Previsione 2019-2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 21.02.2019 e s.m.i. così come attestati dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Bricherasio, 28.11.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
REVELLINO Rag. Roberto

A seguito integrazione dati per inserimento data sottoscrizione definitiva contratto in Modulo I . 1

Bricherasio, lì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
REVELLINO Rag. Roberto