

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo CCI del Comune di Monopoli
(triennio 2018-2020 – pre intesa definitivamente sottoscritta il 23.12.2019)**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Indicazioni generali

I.1 - Obiettivi

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare del 19 luglio 2012, n. 25, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, ha predisposto, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, gli schemi standard di "Relazione illustrativa" e "Relazione tecnico-finanziaria" ai contratti integrativi.

In data 14 dicembre 2019, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno raggiunto e sottoscritto una preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo 2018-2020 di parte normativa, in attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

La presente relazione, secondo la normativa vigente in essere, è finalizzata:

- a supportare la *delegazione trattante di parte pubblica* con uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino / utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione trasparenza del sito web delle diverse Amministrazioni, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

La presente "Relazione illustrativa", redatta nel rispetto del relativo schema standard della RGS è tesa, nel modulo 1, ad illustrare gli aspetti procedurali, la sintesi del contenuto del contratto e a rendere le autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge.

Nel modulo 2, è tesa ad illustrare l'articolato del contratto, ad attestare la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, nonché a descrivere le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi e le altre informazioni utili.

Il contratto normativo, nel disciplinare gli istituti del trattamento economico accessorio in attuazione del nuovo CCNL, contiene precise clausole che ne subordinano gli effetti, in ogni caso, al rispetto delle previsioni del successivo contratto economico e dei limiti di costituzione e dei vincoli di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.

Ad ogni buon conto, si è ritenuto utile allegare alla presente Relazione anche il prospetto delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per l'anno 2019, calcolate al valore massimo potenzialmente discendente dall'applicazione degli istituti per come sono stati disciplinati dal contratto normativo sottoscritto il 23.12.2019 tra le parti, al fine di dimostrare il pieno rispetto dei vincoli legislativi e contrattuali vigenti.

La presente relazione presenta:

- *il contratto integrativo normativo* che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa ed è riferito ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (2018-2020)
- *contratto integrativo economico* - che costituisce gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale.

Sulle presenti fattispecie valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno ai sensi dell'articolo 40-bis comma 1 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e quelle del Dipartimento della

funzione pubblica e del Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo n. 165/2001, per le amministrazioni ivi previste.

I.2 - Struttura dello schema di relazione illustrativa

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da due distinti moduli:

1. *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*
2. *Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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*

I.3 - Struttura dello schema di relazione tecnico-finanziaria

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

1. *Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*
2. *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*
3. *Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa*
4. *Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

Parte II - Lo schema di relazione illustrativa

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell' articolato del contratto e relativa 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.

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 sottoscritta il 23.12.2019
Periodo temporale di vigenza	Contratto Collettivo Integrativo 2018-2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale: dott.ssa Christiana Anglana, dirigente A.O. I: dott. Pietro D'Amico dirigente A.O. II: dott. Francesco Spinozzi dirigente A.O. VI: dott. Michele Cassano Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): CGIL, UIL, CSA ed RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Monopoli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disposizioni generali di natura giuridica, in attuazione del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettere b), c), d), e), f), i), j), k), l), m), n), p), s), v), w), z) e, in particolare: Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo Interpretazione autentica dei contratti decentrati Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCI Relazioni Sindacali Materie oggetto di contrattazione Diritto di assemblea Diritto di affissione Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti Formazione ed aggiornamento professionali Disciplina del lavoro straordinario Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

		<p>Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative</p> <p>Verifiche dell'attuazione del contratto</p> <p>Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate</p> <p>Riduzione del fondo delle risorse decentrate</p> <p>Indennità condizioni di lavoro</p> <p>Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità</p> <p>Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</p> <p>Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</p> <p>Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale</p> <p>Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria</p> <p>Premi correlati alla performance</p> <p>Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è sottoposta al Collegio dei Revisori al fine di acquisire la relativa certificazione</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

II.1 - 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il contratto oggetto della presente Relazione (Allegato n. 1) è un contratto collettivo integrativo finalizzato a dare attuazione in sede decentrata, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, al nuovo CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettere b), c), d), e), f), i), j), k) l), m), n), p), s), v), w), z), rinviando per i residui oggetti a ulteriore attività negoziale tra le parti.

Il contratto si compone di un Preambolo e di quarantadue articoli.

Il modulo riporta ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti e gli eventuali elementi normativi cui si rinvia per la corretta comprensione del testo contrattuale.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione (art. 1 CCNL 21.5.2018)

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 2 CCNL 21.5.2018)

TITOLO II - Relazioni Sindacali

Art. 3 Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL 21.05.2018)

Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse (art. 3, comma 5, CCNL 21.05.2018)

Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto integrativo (art. 8 CCNL 21.05.2018)

Art. 6 Monitoraggio e verifiche

Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento (art. 10 CCNL 21.05.2018)

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 8 Diritto di assemblea

Art. 9 Diritto di affissione

TITOLO IV

Rapporto di lavoro

Capo I Disposizioni diverse

Art. 10 Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 21.05.2018)

Art. 11 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 21.05.2018)

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 12 Modalità per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 21.05.2018 e art. 22, comma 2, CCNL 21.5.2018)

Art. 13 Modalità di elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018 e art. 25 CCNL 21.5.2018)

Art. 14 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 21.05.2018 e art. 27 CCNL 21.5.2018)

TITOLO V

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Art. 15 Telelavoro (art. 1, commi 7 e 10, CCNL 14.09.2000)

Art. 16 Contratto di somministrazione a tempo determinato (art. 52, comma 5, CCNL 21.05.2018)

Art. 17 Contratto di formazione e lavoro (art. 3, comma 11, CCNL 14.09.2000)

Art. 18 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 21.05.2018)

TITOLO VI

Sezione per la Polizia Locale

Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018)

Art. 20 Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 21.05.2018)

TITOLO VII

Trattamento economico

Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 21 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 21.05.2018)

Art. 22 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 21.05.2018)

Capo II Fondo risorse decentrate

Art. 23 Disciplina delle risorse decentrate

Art. 24 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.05.2018)

Art. 25 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 21.05.2018)

Art. 26 Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative(art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21.05.2018)

Art. 27 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.05.2018)

Art. 28 Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 21.05.2018)

Art. 29 Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 21.05.2018)

Art. 30 Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.05.2018)

Art. 31 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, let. f del CCNL 21.5.2018)

Art. 32 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018

Art. 33 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018)

Art. 34 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018)

Art. 35 Differenziazione del premio individuale(art. 69 CCNL 21.05.2018)

Art. 36 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, comma 5, d.l. 98/2011 convertito nella l. 111/2011)

Art. 37 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

Art. 38 Risorse destinate ai messi notificatori (art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2018)

Art. 39 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)

TITOLO VIII

Disposizioni in materia di sciopero

Art. 40 Garanzia Del Funzionamento Dei Servizi Minimi Essenziali

Art. 41 Procedure d'attivazione dei contingenti minimi

Art. 42 Modalità d'effettuazione degli scioperi

TITOLO IX

Disposizioni finali

Art. 43 Disposizioni finali

ALLEGATO A Criteri di valutazione per la progressione economica orizzontale (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 21.05.2018 e art. 25 del presente Contratto Integrativo)

ALLEGATO B Tabella per la disciplina dell'Istituto delle Specifiche Responsabilità

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

La costituzione del Fondo delle risorse decentrate dell'Ente per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è stata approvata con determinazione DTSG 136/2019.

La definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 68 in combinato disposto con l'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018, è oggetto del contratto integrativo di parte economica, per la definizione del quale sono state avviate le trattative in sede di delegazione trattante, e si è addivenuti ad un'ipotesi di utilizzo meglio descritto nel seguito della presente relazione.

E' importante evidenziare che il contratto oggetto della presente Relazione, oltre a disciplinare in via primaria i profili normativi degli istituti del trattamento economico accessorio in attuazione del nuovo CCNL citato, definisce altresì, in misura fissa o in misura variabile entro determinati valori minimi e massimi, gli importi unitari delle principali indennità previste (indennità particolari e specifiche responsabilità, condizioni lavoro, di funzione e di servizio esterno).

Si è ritenuto comunque opportuno predisporre e allegare alla presente Relazione anche un prospetto delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo per l'anno 2019, calcolate al valore massimo potenzialmente discendente dall'applicazione degli istituti accessori per come sono stati disciplinati dal contratto normativo sottoscritto in data 23.12.2019.

C) Effetti abrogativi impliciti

L'art. 2 del contratto disciplina la durata, la decorrenza, tempi e procedure del presente contratto. E' fatta salva l'ultrattività delle clausole dei precedenti contratti, in quanto compatibili e non già disapplicate in precedenza, solo per quanto dovesse risultare non disciplinato dal nuovo contratto. Inoltre, all'art. 30 del CCI 2019 denominato "Indennità condizioni di lavoro" si dispone: "Tale indennità si applica a decorrere dal 1 gennaio di ogni anno a partire dalla sottoscrizione del presente contratto. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità".

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il contratto integrativo risulta coerente con le disposizioni di legge e di contratto nazionale in materia di *meritocrazia* e *premierità*, in quanto gli istituti di trattamento economico

accessorio sono stati normati in modo da improntare l'erogazione delle risorse decentrate a criteri strettamente legati:

- alla qualità ed effettività della prestazione lavorativa resa, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione,
- al miglioramento della performance individuale e organizzativa in coerenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente,
- alla valorizzazione di merito mediante sistemi premianti selettivi,
- all'assunzione di specifiche responsabilità o all'esposizione a fattori reali di rischio o disagio,
- al continuo mantenimento e miglioramento dei processi e dei servizi resi,
- alla valutazione della performance dei dipendenti da parte della dirigenza,
- alla incentivazione alla selettività e differenziazione delle valutazioni, dei premi e delle progressioni di carriera,
- alla conseguente diversificazione dei trattamenti economici accessori.

Questo grazie alla redazione e applicazione del contratto integrativo in modo coordinato con il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", approvato con Delibera di Giunta n. 98 del 14.05.2013 che è stato predisposto proprio al fine di dare attuazione, nell'Ente, alle norme legislative. (*Titolo III del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii*).

Si precisa che all'art. 27 del contratto "*Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*" le parti concordano che la retribuzione di risultato venga attribuita nelle percentuali previste dalla vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione comunale aggiornata alle disposizioni di cui al decreto legislativo n.74/2017 e comunque destinando alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Ove nel corso dell'anno sia modificato, per qualsiasi ragione, il valore della relativa retribuzione di posizione, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, occorre fare riferimento alla media ponderata del valore della retribuzione di posizione nel corso dell'anno.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Il contratto, all'art. 25, detta i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Tra gli anzidetti criteri, il citato art. 25 del contratto, in piena coerenza con quanto richiesto sia dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 che dall'art. 7 comm 4 lett. c) del nuovo CCNL 21.05.2018, al fine di evitare automatismi discendenti dalla mera anzianità di servizio per l'avanzamento economico del personale all'interno della categoria giuridica di appartenenza, stabilisce proprio che, in sede di applicazione dell'istituto della progressione economica, dev'essere osservato, in ogni caso, il principio di selettività dell'attribuzione solo ad una quota limitata di dipendenti.

Per garantire l'effettivo rispetto del principio di selettività e, altresì, di quello meritocratico, infatti, il CCI in parola prevede che le progressioni economiche orizzontali vengono riconosciute per una percentuale nella categoria e per fasce economiche delle rispettive categorie con un'anzianità nella posizione economica di categoria di minimo 24 mesi per il primo anno, 36 mesi per il secondo anno, 48 mesi per il terzo e a seguire.

Il punteggio base per conseguire il passaggio alla posizione economica successiva per la categoria A è stabilita in 60/100 punti, applicando i criteri indicati nella tabella di cui all'allegato A del contratto e comunque ad una percentuale degli aventi diritto non superiore al 50%.

Come previsto inoltre al comma 6 del richiamato articolo 25, ai fini del concorso alle procedure selettive per il riconoscimento della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, pari a 24 mesi per il primo anno di applicazione del presente contratto (2019), di 36 mesi per il secondo anno (2020) e di 48 mesi per il terzo anno (2021). Inoltre le progressioni economiche sono attribuite in base alle risultanze della valutazione media dei due migliori risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi tre anni antecedenti la selezione.

L'applicazione di tali criteri consente fin dall'origine di escludere elementi automatici di attribuzione delle progressioni.

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.

I principali risultati attesi dall'applicazione del contratto integrativo in oggetto, al fine di dare attuazione ai principi fondamentali dettati dal legislatore in materia di performance, sono:

- orientare con sempre maggiore forza l'azione dei dipendenti pubblici verso la cultura della performance individuale e organizzativa, degli obiettivi e dei risultati, per accrescere le competenze professionali e consolidare e aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente;
 - rafforzare la connessione tra il diritto a fruire e l'entità degli istituti di trattamento economico accessorio con l'effettiva misura della prestazione dell'attività lavorativa e dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio, di disagio, etc.;
- incentivare il merito tramite politiche retributive di riconoscimento e valorizzazione dello stesso,
- dare piena attuazione al principio generale di selettività, sia per mezzo della promozione della differenziazione del premio di performance individuale, sia tramite la limitazione del personale beneficiario delle progressioni economiche orizzontali;
 - consolidare la cultura della meritocrazia nel processo di distribuzione della retribuzione di risultato per il personale del comparto titolare di posizioni organizzative;
 - semplificare la gestione del trattamento economico del personale, con particolare riferimento agli istituti accessori, onde evitare difficoltà o distorsioni. in sede applicativa;
 - elevare il livello di certezza giuridica dei rapporti contrattuali decentrati e semplificare l'applicazione e interpretazione della contrattazione collettiva integrativa.

Questo grazie alla redazione e applicazione del contratto integrativo in modo coordinato con il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", approvato con Delibera di Giunta n. 98 del 14.05.2013 che è stato predisposto proprio al fine di dare attuazione, nell'Ente, alle norme legislative. (*Titolo II del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii*).

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si precisa che nel corso del corrente anno il Comune di Monopoli è stato interessato dall'ispezione della Ragioneria Generale dello Stato che si è tradotta in una relazione pervenuta all'Ente in data 12.10.2019 e nella contestuale proposizione di 16 rilievi cui si deve fornire riscontro entro 120 giorni (nota Mef-RGS-prot. 226030 dell'11.10.2019). I rilievi attengono anche alla costituzione del fondo del personale non dirigente del Comune di Monopoli per le annualità 2014-2018 ed al non corretto utilizzo dello stesso e sono in corso le verifiche in ordine alla corretta costituzione del fondo così come della correttezza circa il suo utilizzo.

Gli eventuali errori in sede di costituzione e di utilizzo, ove accertati, si traducono nella necessità di applicazione dell'art. 40 comma 3 quinquies del d. lgs. 165/2001.

Le verifiche in corso risultano essere di particolare complessità e non potranno di conseguenza concludersi entro il corrente anno. E' pertanto presumibile che nel corso dell'anno 2020 si possa concludere il processo istruttorio avviato dalla RGS e di conseguenza avere piena contezza dell'eventuale errata costituzione dei fondi e del conseguente eventuale recupero a valere sui fondi successivi al suddetto accertamento.

Poiché si ritiene che dalle prime verifiche operate possano già essere apportati dei necessari correttivi in sede di costituzione del fondo 2019 con riferimento a quei rilievi che richiedono immediato recepimento e precisato in particolare che con il rilievo n. 6 lett. b) e c) è stata rappresentata un'errata costituzione del fondo per errato inserimento nello stesso delle risorse derivanti dalle cessazioni dei beneficiari delle progressioni economiche e per errato inserimento delle risorse derivanti dalle quote delle indennità di comparto dei dipendenti cessati, si è ritenuto in questa parte condivisibile quanto rilevato e si è pertanto provveduto a correggere già in sede di costituzione del fondo 2019, l'errore del non corretto inserimento delle sopra riportate somme.

Si evidenzia che si è reso di conseguenza necessario rideterminare il fondo 2016 al fine di stralciare le somme erroneamente inserite nello stesso e di conseguenza rideterminare il limite da rispettare nel fondo 2016.

Rilevato che ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 le risorse del salario accessorio anche se stanziato tramite determinazione e ad ogni titolo impegnate non possono superare l'equivalente importo dell'anno 2016 si da atto che la somma ai fini della quantificazione del limite delle risorse del salario accessorio dell'anno 2016 a seguito di rideterminazione conseguente all'anticipato recepimento dei rilievi della RGS n. 6, lett. b) c) è pari ad Euro € 1.029.622,42.

Si precisa nell'anno 2019 sono stanziato, oltre a quanto previsto dalla richiamata determinazione DTSG 136 del 23.12.2019, somme incluse nel limite del salario accessorio (retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative) pari ad Euro 70.600,00 e pertanto le risorse previste rispettano quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Parte III - La relazione tecnico-finanziaria

I.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La relazione tecnico-finanziaria è relativa al *Modulo I di costituzione del Fondo*.

Ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 "le amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa".

Premesso che:

- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente,
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale,
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali,
- la modalità di determinazione delle risorse del fondo del salario accessorio sono attualmente regolate dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018;

Visto il comma 236 della L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), in vigore dal 1/1/2016, in conformità al quale: *"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*

Visto l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 che dispone: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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 ...omissis";*

Visto l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 che recita *"(...)Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Rilevato che deve essere costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 e che lo stesso deve avvenire secondo i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.5.2018;

Dato atto che il Comune di Monopoli:

- ha rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2018 e che è stato approvato il bilancio preventivo dell'anno 2019 nel quale è previsto il rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;

- nell'anno 2018 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013, e che gli stanziamenti sul bilancio 2019 approvato sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa;

Considerato che, come evidenziato da ultimo dalla Corte dei conti dell'Emilia Romagna, con deliberazione n. 100/2017/PAR del 6 giugno 2017 e dalla Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 116/2018/PAR del 10 aprile 2018, l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale deve essere computato considerando anche le risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

Considerato che ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali *"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004."*;

Preso atto che nell'anno 2018 sono state stanziati per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative Euro 70.600,00 e che la stessa somma ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 è stata detratta dal fondo di cui allo stesso articolo;

Evidenziato che, con la Circolare n. 30/2017, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha ammesso la possibilità di computo delle progressioni economiche orizzontali nel fondo del salario accessorio sia al costo storico con il finanziamento dei successivi aumenti contrattuali tramite le risorse del bilancio dell'Ente sia al costo attuale con l'incremento delle risorse del salario accessorio al fine di finanziare dal bilancio gli aumenti contrattuali;

Tenuto conto che ai sensi dell'art. 67 comma 1 e 2 lett. b) le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali attribuite al personale in servizio e le *"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"* e che *"tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data"*;

Preso atto che la differenza tra il costo imputato alle progressioni economiche orizzontali nell'anno 2016 ed il costo attuale degli sviluppi economici delle progressioni è pari ad Euro 18.676,71 e che tale importo viene integrato al fondo di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018;

Dato atto che nell'anno 2018 sono cessati diversi dipendenti in possesso di retribuzione individuale di anzianità o di assegni ad personam e che tali quote (€ 15.843,36) non più corrisposte confluiscono nel fondo di cui all'art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018;

Tenuto conto che nell'anno 2018 l'Ente non è stato soggetto a trasferimento di personale per effetto di delega di funzioni;

Considerato che alla data del 31.12.2015 erano presenti in servizio n. 200 unità di personale comprensive dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, e che per effetto dell'art.67, comma 2, lett. a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 le risorse stabili del fondo devono essere incrementate di Euro 83,20 per ogni unità del suddetto personale, il fondo di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 viene incrementato di una quota pari ad Euro 16.640,00;

Dato atto che nell'anno 2018 l'importo delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è stato pari ad Euro 143.848,17 uguali a quanto stanziato nell'anno 2016 e dello stesso non sono residue economie che vanno a confluire sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21.5.2018.

Dato atto che:

- sono state inserite le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 pari ad Euro 192.801,00 comprensive di quelle relative agli incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113, d.lgs. 50/2016) sulla base dei criteri contrattati in nel relativo regolamento, delle risorse relative agli incentivi all'avvocatura ed ai compensi Istat;

Dato atto che, la Giunta Comunale ha stanziato in bilancio le risorse necessarie all'inserimento delle risorse variabili di cui all'art. 67 commi 4 del CCNL 21.5.2018 ed in particolare sono state stanziate:

- ai sensi dell'art. 67 comma 4 una quota pari ad Euro 51.365,00 entro l'importo massimo dell'1,2% del Monte Salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

Considerato che le somme stanziate negli appositi capitoli del suddetto bilancio di previsione sono entro i limiti delle spese del personale previsti dall'art. 1, comma 557, della L. 296/2006;

Precisato al riguardo che nel corso del corrente anno il Comune di Monopoli è stato interessato dall'ispezione della Ragioneria Generale dello Stato che si è tradotta in una relazione pervenuta all'Ente in data 12.10.2019 e nella contestuale proposizione di 16 rilievi cui si deve fornire riscontro entro 120 giorni (nota Mef-RGS-prot. 226030 dell'11.10.2019);

che i rilievi attengono anche alla costituzione del fondo del personale non dirigente del Comune di Monopoli per le annualità 2014-2018 ed al non corretto utilizzo dello stesso;

che sono in corso le verifiche in ordine alla corretta costituzione del fondo così come della correttezza circa il suo utilizzo;

che gli eventuali errori in sede di costituzione e di utilizzo, ove accertati, si traducono nella necessità di applicazione dell'art. 40 comma 3 quinquies del d. lgs. 165/2001;

che le verifiche in corso risultano essere di particolare complessità e non potranno di conseguenza concludersi entro il corrente anno;

che è presumibile che nel corso dell'anno 2020 si possa concludere il processo istruttorio avviato dalla RGS e di conseguenza avere piena contezza dell'eventuale errata costituzione dei fondi e del conseguente eventuale recupero a valere sui fondi successivi al suddetto accertamento;

Ritenuto tuttavia che dalle prime verifiche operate possano già essere apportati dei necessari correttivi in sede di costituzione del presente fondo con riferimento a quei rilievi che richiedono immediato recepimento;

Precisato in particolare che con il rilievo n. 6 lett. b) e c) è stato rappresentata un'errata costituzione del fondo per errato inserimento nello stesso delle risorse derivanti dalle cessazioni dei beneficiari delle progressioni economiche e per errato inserimento delle risorse derivanti dalle quote delle indennità di comparto dei dipendenti cessati;

Ritenuto in questa parte condivisibile quanto rilevato si è pertanto ritenuto opportuno correggere già in sede di costituzione del fondo 2019, l'errore del non corretto inserimento delle sopra riportate somme.

Dato atto che si è reso di conseguenza necessario rideterminare il fondo 2016 al fine di stralciare le somme erroneamente inserite nello stesso e di conseguenza rideterminare il limite da rispettare nel fondo 2019;

Visto il prospetto allegato alla determinazione n. 136/2019 in cui si è provveduto a stralciare dal fondo 2016 le somme erroneamente inserite per complessivi € 118.926,34 e di conseguenza a rideterminarne la consistenza e la relativa decurtazione;

Dato atto che il richiamato prospetto allegato ricostituisce il fondo salario accessorio 2016 al solo fine di pervenire alla corretta quantificazione del fondo del 2019 e che sono rinviati a successivi provvedimenti di ricostituzione dei fondi oggetto di rilievo tutti gli atti conseguenti inerenti l'eventuale recupero di somme ad oggi non determinabili nell'an e nel quantum;

Visto l'allegato sub a) al presente provvedimento recante la costituzione del fondo per il salario accessorio per l'anno 2019;

Rilevato che ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 le risorse del salario accessorio anche se stanziato tramite questo atto di determinazione e ad ogni titolo impegnate non possono superare l'equivalente importo dell'anno 2016;

Preso atto che le somme ai fini della quantificazione del limite delle risorse del salario accessorio dell'anno 2016 a seguito di rideterminazione conseguente all'anticipato recepimento dei rilievi della RGS n. 6, lett. b) c) è pari ad Euro risultano pari ad € 1.029.622,42;

Considerato che nell'anno 2019 sono stanziato somme incluse nel limite del salario accessorio (retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative) pari ad Euro 70.600,00 e pertanto le risorse stabili rispettano quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017;

Si illustra di seguito la costituzione del fondo per il salario accessorio del personale dipendente del comune di Monopoli meglio descritto in allegato alla presente relazione.

I.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate: art.67, c.1 CCNL21/05/2018 € **740.664,63**

al netto della decurtazione parte fissa PO di € 70.600,00;

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl: € 23.980,58 (art.6 c. 2lett.c)

Art. 67, c.1 lett. c RIA ee ass.ad personam cessati 2017	€ 8.137,22
Art. 67, c.1 lett. c RIA ee ass.ad personam cessati 2018	€ 15.843,36

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità quantificati in sede di Ccnl:

€ 35.316,71(art. 6,c 2 lett.b) non soggette al limite del fondo 2016

Art. 67, c.1 lett. b) cessati 2016-2017	€ 5.814,90
Art. 67, c.1 lett. b) cessati 2017-2018	€ 12.861,81
Art. 67, c.1 lett. a)	€ 16.640,00

Totale risorse stabili € 799.961,92

I.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Sono qui presentate le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi.

Art. 67, c.3 lett. a)	€ 77.380,00
Art. 67, c.3 lett. d)	€ 7.378,01
Art. 67, c.3 lett. f)	€ 600,00
Art. 67, c.4	€ 51.365,00
Art. 67, c.3 risorse variabili non soggette a limite 2016	€ 192.801,00

Totale risorse variabili 2019 € 329.524,01

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Si rinvia al prospetto dimostrativo del rispetto dei vincoli determinati dalla legge alla luce del fondo per il salario accessorio 2016 rideterminato in applicazione del rilievo n. 6 lett. b) e c) della RGS.

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 sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3 **€ 799.961,92**
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3 **€ 329.524,01**
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti:

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 799.961,92
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 329.524,01
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.129.485,93

I.1.3 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Il Fondo viene esposto al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, al fine di presentare in ogni caso alla certificazione un ammontare verificabile indipendentemente dall'uso *pro-tempore* (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.

In sede di costituzione del fondo 2019 non sono presenti all'esterno del fondo altre risorse.

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo e di accordo economico a corredo dell'accordo integrativo*.

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

Si riportano le poste con natura obbligatoria non oggetto di negoziazione (es. costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate).

Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 331.610,00
Indennità di comparto	€ 95.168,00
Indennità personale asilo nido	€ 3.842,00
Indennità di turno	€ 83.000,00
Indennità reperibilità	€ 45.000,00
Indennità maggiorazioni	€ 21.000,00

Totale sezione I : 579.620,00

I.1.4 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi sono esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattati (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

Nuove Progressioni economiche orizzontali	€ 40.000,00
Produttività collettiva	€ 168.684,93
Indennità servizio esterno (art.68 c2 lett.e)	€ 20.000,00
Indennità di condizioni di lavoro di cui art.70-bis	€ 31.500,00
Indennità ar. 17, c 2 lett. i)	€ 3.900,00
Indennità ar. 17, c 2 lett. f)	€ 15.000,00
Art. 68, c2 lett. h)	€ 600,00
Art .68, c2 lett. g)	€ 10.150,00
Art. 68, c2 lett. g)	€ 30.000,00
Art. 68, c2 lett. g)	€ 7.000,00
Art. 56 quater lett. c)	€ 30.230,00
Art. 68 c2 lett. l)	€ 100.000,00
Art. 70 ter.	€ 9.500,00
Art. 68, c2 lett l) avvocatura	€ 83.301,00

Totale sezione II : € 549.865,93

I.1.5 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare.

I.1.6 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II.2.1

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 579.620,00
---	--------------

- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II.2.2

Totale destinazioni disponibili alla contrattazione integrativa	€ 549.865,93
---	--------------

- c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3

- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 579.620,00
Totale destinazioni disponibili alla contrattazione integrativa	€ 549.865,93
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 1.129.485,93

I.1.7 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

I.1.8 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di 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;

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) sono tutte finanziate con risorse stabili come da allegato schema di utilizzo delle stesse

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

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

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Le percentuali dei possibili destinatari delle progressioni orizzontali costituiscono garanzia del principio di selettività richiesto espressamente dall'art. 16 comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018.

I.2 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Lo schema è completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro.

FONDO SALARIO ACCESSORIO	RIFERIMENTO CONTRATTUALE	2018	2019
RISORSE STABILI			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO AL NETTO della decurtazione fondo parte fissa PO (art.67 c 1)	ART. 67, co. 1 CCNL 21/05/2018	€ 825.021,00	€ 740.664,63
RIA E ASSEGNO AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2017	ART. 67, co. 2 lett.c) CCNL 21/05/2018	€ 8137,00	€ 8.137,22
RIA E ASSEGNO AD PERSONAM PERSONALE CESSATO 2018	ART. 67, co. 2 lett.c) CCNL 21/05/2018		€ 15.843,36
TOTALI RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 DEL D.LGS. 75/2017		€ 883.158,22	€ 764.645,21
INCREMENTO DIFFERENZIALI POSIZIONI ECONOMICHE ANNO 2016	ART. 67,c.2 lett.b) CCNL 21/05/2018	€ 1.937,00	€ 1.937,00
INCREMENTO DIFFERENZIALI POSIZIONI ECONOMICHE ANNO 2017	ART. 67,c.2 lett.b) CCNL 21/05/2018	€ 3.877,90	€ 3.877,90
INCREMENTO DIFFERENZIALI POSIZIONI ECONOMICHE ANNO 2018	ART. 67,c.2 lett.b) CCNL 21/05/2018		€ 12.861,81
INCREMENTO PARI AD € 83,20 ANNUE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015	ART. 67,c.2 lett.a) CCNL 21/05/2018		€ 16.640,00
TOTALI RISORSE STABILI anno 2019		€ 851.834,93	€ 799.961,92
RISORSE VARIABILI			
importi una tantum corrispondenti a frazione RIA di cui al comma 2 lett.d) ANNO 2018	ART. 67,c.3 lett. d) CCNL 21/05/2018	€ 3.888,35	€ 7.378,01
art. 67, comma 3 CCNL 21/05/2018			
condono edilizio	Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	€ 7.000,00	€ 7.000,00
RECUPERO EVASIONE TRIBUTI(art.4,c 4 ccnl 2000.2001;art.3 c 57 L 662/1996, art. 59, c 1 lett p) d.lgs. 446/1997 e fondo generato da recupero evasione e art. 27 CCNL 14.9.2000	Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	€ 89.229,78	€ 30.000,00
piani di zona	Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	€ 10.150,00	€ 10.150,00
incentivi c.d.S	Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	€ 30.230,00	€ 30.230,00
integrazione 1,2%	Art. 67 c. 3 lett. h e comma 4) CCNL 21.5.2018	€ 51.365,00	€ 51.365,00
messi notificatori	Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 21.5.2018	€ 600,00	€ 600,00
incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs.50/2016)	ART. 67, c.3 CCNL 21/05/2018	€ 104.309,35	€ 100.000,00

compensi professionali avvocatura	ART. 67, c.3 CCNL 21/05/2018art 27 ccnl 14.09.2000	€ 31.071,00	€ 83.301,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT e censimento permanente, ecc. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	ART. 67, c.3 CCNL 21/05/2018	€ 10.595,00	€ 9.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 338.438,48	€ 329.524,01
TOTALE FONDO		€ 1.190.273,41	€ 1.129.485,93
TOTALE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 DEL DLGS. 75/2017		€ 1.025.540,35	€ 901.368,22
Fondo 2016 - limite		€ 1.029.622,42	€ 1.029.622,42

I.3 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I.3.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate - per i costi di riqualificazione del personale, PEO, comparto - sui diversi servizi del capitolo 11001 (emolumenti stipendiali), mentre le risorse necessarie alla liquidazione delle indennità accessorie quali turno, maggiorazioni, reperibilità, maneggio valori, rischio, disagio nonché per le specifiche responsabilità, PO e alta professionalità e produttività sono imputate sul capitolo 11009 del bilancio 2019, su impegni frazionati.

I.3.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

E' stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. Non sono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo" da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile.

I.3.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo, per le risorse necessarie alla liquidazione delle indennità accessorie quali turno, maggiorazioni, reperibilità, maneggio valori, rischio, disagio nonché per le specifiche responsabilità e produttività e PO come determinato dall'Amministrazione è impegnato al capitolo 11009 del bilancio 2019 mentre per le risorse previste da specifiche disposizioni di legge sono imputate su specifici capitoli di bilancio.

Il Segretario Generale
(f.to) dott.ssa Christiana Anglana