



COMUNE DI REZZATO
Provincia di Brescia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2018**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - 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		20.12.2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): dott.Mariano Rainone (Segretario comunale) - Presidente dott.ssa Nicoletta De Col (Responsabile Settore amm.tivo) – membro dott.Gianpaolo Saleri (Responsabile Settore Contabilità) - membro Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP RSU aziendali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività anno 2018 b) fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art.17 c.2 lett. e), f), g) del CCNL 1/4/99
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 10.12.2018
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì. Ai sensi dell'art. 68 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione G.C. n.116/2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì. Il Comune di Rezzato ha adottato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione G.C. n.11/2018
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 ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: PEG/Piano delle performance, Relazione sulle performance, Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione, l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, i nominativi ed i curricula dei componenti degli OIV e del responsabile delle funzioni di misurazione delle performance, i curricula dei titolari delle posizioni organizzative, i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo, gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.		
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Sì. Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla Performance.		
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

PREMESSA

Il nuovo CCNL 21.05.2018 ha modificato in corso d'anno sia la disciplina sostanziale di molti trattamenti accessori, sia il quadro delle relazioni sindacali. Le parti hanno condiviso pertanto, in sede di contrattazione decentrata integrativa, l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase le parti hanno concordato nel distribuire le risorse disponibili per l'anno 2018 sulla base delle clausole già esigibili dei contratti decentrati precedenti, senza modifiche rispetto ad essi. Tale soluzione è supportata dalla regola della vigenza triennale dei CCDI e della loro ultravigenza fino alla stipulazione dei contratti successivi (cfr. art. 5 c.4 CCNL 1/4/99, come modificato dall'art.4 CCNL 22/1/2004; la stessa regola è presente nel nuovo CCNL art.8 c.7).

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta - D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n.112/2011 e s.m.i.;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta n.112/2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente a tempo indeterminato dell'ente; esso disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2018, rinviandosi, per le materie non disciplinate, ai contratti decentrati sottoscritti negli anni precedenti.

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

• **INDENNITA':**

INDENNITA' DI RISCHIO

Descrizione: Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente € 30,00/mese).

- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 30,00/mese. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art.37 CCNL 14.09.2000 e art.41 CCNL 22.01.2004
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* ART.9
- *criteri di attribuzione:* Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO):
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* si intende compensare lo svolgimento di particolari prestazioni di lavoro che comportano per il dipendente continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- *descrizione:* Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

media mensile di valori maneggiati da € 10.331,00 ad € 20.662,00	indennità €.	1,55 giornaliera
media mensile di valori maneggiati da € 5.165,00 ad € 10.330,00	indennità €.	1,03 giornaliera
media mensile di valori maneggiati da € 2.582,00 ad € 5.164,00	indennità €.	0,52 giornaliera

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili.

- *Riferimento alla norma del CCNL: art.36 CCNL 14.09.2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 11*
- *criteri di attribuzione: L'attribuzione spetta ai responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio di valori di cassa; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.*
- *L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare la specifica condizione di rischio in cui versa il personale che opera su denaro contante o su altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.*

INDENNITA' DI TURNAZIONE

- *descrizione: E' l'indennizzo spettante ai lavoratori per compensare il disagio connesso all'articolazione per turni dell'orario di lavoro, finalizzati ad ampliare la fascia di fruibilità dei servizi al pubblico o consentire l'ottimizzazione dell'utilizzo di impianti e strutture.*
- *Importo massimo previsto nel fondo: L'entità dell'indennità è determinata attraverso la fissazione di una percentuale di maggiorazione oraria calcolata sulla retribuzione indicata dall'art.10 c.2 lett.c) CCNL 9 maggio 2005, secondo un'articolazione che tiene conto della collocazione del turno.*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.22 c.5 CCNL 14.09.2000, art.17 c.2 lett.d) CCNL 1.4.99*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14*
- *criteri di attribuzione: L'attribuzione dell'indennità, nelle misure stabilite dal CCNL, spetta ai Responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL. Il Settore che svolge attività articolata su turni nel Comune di Rezzato è quello della Polizia Locale.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare il disagio connesso all'articolazione per turni dell'orario di lavoro, finalizzati ad ampliare la fascia di fruibilità dei servizi al pubblico o consentire l'ottimizzazione dell'utilizzo di impianti e strutture.*

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- *descrizione: E' l'indennizzo spettante ai lavoratori per compensare l'obbligo di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, al di fuori del proprio normale orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa, e, ove si determini tale eventualità, di raggiungere in breve tempo, dal momento della chiamata, il luogo di lavoro per eseguire l'intervento richiesto.*
- *Importo massimo previsto nel fondo: L'entità dell'indennità è determinata dall'art.23 CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art.11 CCNL 5.10.2001 (€ 10,33 per ogni periodo di 12 ore giornaliere).*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.23 CCNL 14.09.2000, art.11 CCNL 5.10.2001*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14*
- *criteri di attribuzione: L'attribuzione dell'indennità, nelle misure stabilite dal CCNL, spetta ai Responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL. I Settori comunali nei quali è svolta la reperibilità sono gli uffici tecnici (geometri ed operai) e il Comando di Polizia Locale.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: indennizzare il disagio connesso all'obbligo di porsi in condizione di essere*

prontamente rintracciato, al di fuori del proprio normale orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa, e, ove si determini tale eventualità, di raggiungere in breve tempo, dal momento della chiamata, il luogo di lavoro per eseguire l'intervento richiesto.

COMPENSI PER IL PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO

- *descrizione:* si tratta di una specifica forma di incentivazione che i Responsabili di Settore possono attivare per il personale loro assegnato, che occupi determinate posizioni di lavoro.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 1.800,00
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.36 c.1 CCNL 22.01.2004, art.17 c.2 lett.i) CCNL1.4.99*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 12*
- *criteri di attribuzione:* L'attribuzione dell'indennità, nelle misure stabilite dal CCNL (€ 300,00 annui lordi), viene riconosciuta al personale comunale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e a quello che ha la responsabilità di archivista informatico.

Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

€ 300,00 massimo agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed agli Ufficiali Elettorali

€ 300,00 massimo agli archivisti informatici.

L'attribuzione dell'indennità spetta ai Responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* con la presente indennità si intende compensare particolari responsabilità al personale che ricopre specifici ruoli o funzioni.

COMPENSI PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione:* si tratta di una specifica forma di incentivazione che i Responsabili di Settore possono attivare per il personale loro assegnato, formalmente incaricato di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 8.550,00
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.17 c.2 lett.f) CCNL1.4.99*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 13*
- *criteri di attribuzione:* possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D -non titolari di posizione organizzativa – nei seguenti casi:

1) posizioni che comportano il coordinamento di personale ed attività all'interno dei seguenti Uffici e servizi, con le corrispondenti remunerazioni:

-Funzioni di coordinamento squadra operai: 1.000,00 €

- " " Asilo Nido: 1.000,00 €

-Funzioni di "Amministratore di sistema": 300,00 €

2) sostituzione dei Responsabili di Settore in caso di loro assenza o impedimento: € 1.250,00.

I compensi di cui al presente articolo vengono erogati annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività. Sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

L'attribuzione del compenso spetta ai sostituti dei Responsabili di Settore, nominati con decreto sindacale.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* con l'attribuzione del presente compenso si intende compensare specifiche responsabilità al personale che ricopre particolari ruoli o funzioni comportanti responsabilità.

• **OBIETTIVI INCENTIVANTI:**

Obiettivo "ASILO NIDO ESTIVO"

Descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività: Si tratta di un servizio che l'Amministrazione offre alla cittadinanza già da diversi anni e che si intende confermare.

La possibilità di estendere l'apertura della struttura per un massimo di quattro settimane oltre il termine del calendario scolastico è prevista dall'art.31 c.5 del CCNL 14.9.2000, che così dispone: "...Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi, che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17 c.2 lett.a) del CCNL dell'1.4.99; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata, utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL".

- *Importo:* Per il presente obiettivo l'amministrazione intende stanziare l'importo di € 7.500,00. Viene stabilito un compenso di € 50,00 per ogni giornata di presenza in servizio delle educatrici durante le settimane di apertura ulteriore dell'asilo nido.
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.15; deliberazione G.C.n.116/2018
- *criterio di remunerazione:* L'attribuzione del compenso incentivante al personale che partecipa all'obiettivo (nei valori fissati dalla contrattazione decentrata integrativa) è determinato dal Responsabile di settore competente, sulla base dell'effettiva e rendicontata attività svolta.

Obiettivi: "COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE" , "DIGITALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA" e "MIGLIORAMENTO CONTROLLO GENERALE DEL TERRITORIO", "APPLICAZIONE IRAP COMMERCIALE"

Descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività: l'art. 67 c.3 lett h) CCNL 21.05.2018 (ex art.15 c.2 CCNL 1.4.99) prevede la possibilità per gli enti di incrementare la parte variabile del fondo per le risorse decentrate (sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997), attraverso la destinazione di ulteriori risorse derivanti da disponibilità di bilancio collegate a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'ente locale deve continuamente confrontarsi, oltre che con i consolidati compiti istituzionali, anche con una pluralità di nuove funzioni e con le legittime aspettative della collettività; gli obiettivi da raggiungere passano spesso attraverso una rivisitazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi e dell'attività delle strutture comunali.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.116/2018, ha individuato alcuni obiettivi, ritenuti "strategici" per l'ente e con applicazioni "trasversali" tra i vari settori comunali, che riguardano l'attivazione di nuovi servizi (o il potenziamento di alcuni servizi già attivi):

- 1) Comunicazione e informazione;
- 2) Digitalizzazione dell'attività amministrativa: produzione di documenti digitali nativi ed implementazione dei processi amministrativi informatici;
- 3) Miglioramento controllo generale del territorio,
- 4) Applicazione IRAP commerciale.

Destinatari dei progetti: i cittadini e le imprese del territorio.

Obiettivi :

-informare in modo chiaro, rapido e completo su attività e servizi del Comune, con impiego delle tecnologie informatiche;

-migliore circolazione (interna ed esterna all'ente) delle informazioni;

-migliore trasparenza delle informazioni;

- qualità e semplificazione delle procedure e del linguaggio amministrativo, a vantaggio dei cittadini e delle imprese;
 - razionalizzazione delle procedure, risparmio dei tempi, economie di spesa, sia per l'amministrazione che per gli utenti.
 - miglioramento dell'offerta nella gestione dei servizi pubblici e delle prestazioni rese al pubblico;
 - maggiore controllo generale del territorio;
 - miglioramento della risposta ai bisogni segnalati dai cittadini.
- *Importo:* In considerazione del fatto che i sopra citati progetti hanno come obiettivo di produttività e qualità il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, per offrire ai cittadini un miglioramento dei servizi, l'amministrazione comunale intende stanziare nel fondo produttività la somma di € 18.000,00, pari all'1,2% del monte salari 1997.
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* ART.16; deliberazioni G.C. n.115/2018 e n.116/2018.
 - *criterio di remunerazione:* Spetta al Responsabile di Settore competente, a consuntivo, attribuire il compenso di produttività ai dipendenti in ragione della loro partecipazione quali-quantitativa ai progetti.

Obiettivo "SICUREZZA URBANA"

Descrizione e finalità dell'obiettivo progetto e interesse specifico per la collettività: L'art.208 del D.Lgs.285/1992 (Codice della Strada), nel testo vigente dopo le modifiche apportate dalla legge 120/2010, stabilisce (comma 4 lett. c) che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative può essere destinata al finanziamento di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, mentre l'art. 5-bis prevede la possibilità - innovativa - di destinare una quota di tali proventi al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

La Corte dei Conti Lombardia, con proprio parere n. 961/2010, ha sostenuto il corretto inquadramento di queste risorse nel contesto dell'art.15 c.5 CCNL 1.4.99 (ora art.67 c.5 lett.b)), a copertura dei maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività previste dagli specifici progetti predisposti dall'ente; le valutazioni inerenti le possibilità concrete di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono subordinate al rispetto dei vincoli di finanza pubblica e devono essere coerenti con i vincoli di carattere generale posti dal legislatore.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.115/2018, ha individuato il seguente obiettivo da raggiungere nel corso dell'anno 2018:

L'obiettivo "Sicurezza urbana" per l'anno 2018 è incentrato sul controllo sul trasporto pesante, con estensione del nastro orario di lavoro degli Agenti di P.L. in servizio oltre le dodici ore giornaliere, nella fascia serale notturna e nei giorni festivi. L'obiettivo di questi controlli su strada è quello di elevare gli standards di sicurezza stradale, attraverso un'attività di prevenzione e controllo. Ci si propone di agire sul fronte della sicurezza a favore di tutti gli utenti, con la volontà di modificare e prevenire comportamenti di guida non corretti, in particolare nei confronti di coloro che conducono mezzi pesanti, veicoli che, anche se in percentuale minore, percorrono mediamente molti più chilometri rispetto agli altri e, per la loro tipologia, rappresentano una situazione di pericolo estremamente elevata.

I controlli saranno mirati a verificare il rispetto, da parte di soggetti nazionali, comunitari ed extracomunitari, delle normative a cui sono assoggettati gli autotrasportatori. I conducenti dei veicoli pesanti, oltre a dover sottostare a tutte le regole previste dal codice della strada e valide per i conducenti degli altri veicoli, hanno anche una serie di normative proprie, stante la particolarità dei veicoli condotti. Sovraccarico, carta di qualificazione del conducente, scheda di controllo delle assenze, superamento dei limiti di peso, tempi di guida e di riposo dei conducenti, installazione, alterazione, manomissione del cronotachigrafo, irregolarità nella compilazione del foglio di registrazione del cronotachigrafo, mancanza documenti di trasporto, trasporto merci pericolose, trasporto animali, sono solo alcuni dei precetti specifici dell'autotrasporto.

Tempi di attuazione: periodo 01/01/2018 - 31/12/2018.

Per quanto concerne l'ampliamento della fascia oraria il servizio verrà svolto da una pattuglia, composta normalmente da almeno due agenti, e con la copertura di due sere settimanali in servizio ordinario.

Il servizio serale / notturno sarà di sei ore e normalmente nell'orario 19,30 – 01,30 o successive.

Complessivamente si ritiene di effettuare almeno 1800 ore in orari serali/notturni e/o festivi, comunque al di fuori della normale copertura del servizio che va dalle 7:30 del lunedì mattina alle 19:30 del sabato sera.

Lo slittamento del turno di servizio da giornaliero a serale/notturno comporta un disagio per il personale in servizio, al quale viene richiesto un particolare ed ulteriore impegno e disponibilità. I servizi notturni, oltre ad essere già di per sè disagiati, sia per l'orario, che per la loro tipologia, richiedono maggiore impegno, per la particolarità del servizio e per l'elevato pericolo connesso.

Bisogna inoltre considerare che il servizio sopra descritto non potrebbe comunque essere effettuato aumentando semplicemente di una unità il personale del Comando di Polizia Locale. Infatti i servizi notturni, stante la loro particolare tipologia che comporta un considerevole rischio, devono, per ovvi motivi di sicurezza, essere svolti da almeno due persone congiuntamente.

Figure professionali coinvolte: gli agenti e gli ufficiali appartenenti alla Polizia Locale di Rezzato che intendono partecipare al presente obiettivo.

Programmazione attività e verifica periodica: la programmazione dell'attività viene effettuata nei modi e nei termini di seguito elencati:

- Con cadenza, di norma settimanale, il comandante predispone i turni di servizio del personale al fine di far partecipare equamente gli agenti che hanno aderito al presente obiettivo.
- Trimestralmente viene effettuata la verifica della coerenza tra la programmazione annuale e l'andamento dei servizi effettivamente svolti al fine di monitorare lo scostamento tra quanto programmato e quanto realizzato.
- L'agente che per motivi personali si trova in condizione di non effettuare un turno assegnato nell'ambito dell'obiettivo deve avvisare, con un anticipo minimo 48 ore il comandante responsabile della predisposizione dei turni. Il comandante provvedere alla sostituzione dell'agente senza possibilità per il rinunciataro di recuperare il turno di progetto in altra data. Il dipendente che chiede modifiche per cinque volte in un anno può essere sospeso dall'obiettivo.

Indicatori di risultato:

- n. servizi effettuati in orari serali / notturni e festivi;
- n. ore effettuate al di fuori del normale orario di servizio;
- n. autocarri controllati;
- n. sanzioni accertate ad autocarri.

Liquidazione del compenso: la verifica e la certificazione del raggiungimento degli indicatori di risultato avverrà a consuntivo sulla base delle attestazioni effettuate dal Comandante la polizia locale in merito all'analisi dei risultati ottenuti.

Il pieno raggiungimento avverrà mediante confronto con i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2017 e si intenderà raggiunto se tale dato verrà incrementato del 15%.

Sanzioni autocarri accertate nell'anno 2017: n.450.

Obiettivo 2018: accertamenti minimi n. 518.

In caso di superamento dell'obiettivo non verrà aumentato l'ammontare del compenso stanziato.

La ripartizione dei compensi incentivanti agli agenti partecipanti all'obiettivo verrà fatta in proporzione al numero di pattugliamenti effettivamente svolti.

Stanziamiento previsto: € 29.000,00.

Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.16; deliberazione G.C. n.115/2018.

Obiettivo "EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE"

Descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività: L'art.208 del D.Lgs.285/1992 (Codice della Strada), nel testo vigente dopo le modifiche apportate dalla legge 120/2010, stabilisce (comma 4 lett. c) che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative può essere destinata al finanziamento di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, mentre l'art. 5-bis prevede la possibilità - innovativa - di destinare una quota di tali proventi al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

La Corte dei Conti Lombardia, con proprio parere n. 961/2010, ha sostenuto il corretto inquadramento di queste risorse nel contesto dell'art.15 c.5 CCNL 1.4.99(ora art.67 c.5 lett.b)), a copertura dei maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività previste dagli specifici progetti predisposti dall'ente; le valutazioni inerenti le possibilità concrete di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono subordinate al rispetto dei vincoli di finanza pubblica e devono essere coerenti con i vincoli di carattere generale posti dal legislatore.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.115/2018, ha individuato il seguente obiettivo da raggiungere nel corso dell'anno 2018: ai sensi dell'art.208 c.4 lett. c) del D.Lgs.285/1992 (Codice della Strada), si prevede, in collaborazione con gli insegnanti delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado di Rezzato, l'espletamento di una serie di lezioni di educazione stradale tenuto da personale del Comando di Polizia Locale, opportunamente formato e con materiale didattico predisposto dagli stessi agenti.

Sono previste: lezioni in aula, uscite didattiche, bicicletate, visite alla sede del Comando.

SCUOLE DELL'INFANZIA: saltuariamente, presso alcune scuole materne, viene richiesta la presenza per alcune lezioni di educazione stradale;

SCUOLE PRIMARIE: incontri, nelle classi seconde e nelle classi quarte dei vari plessi, aventi come tema il pedone e la segnaletica stradale ed eventuali uscite sul territorio.

SCUOLE SECONDARIE DI PRIMO GRADO: negli anni passati veniva effettuato un corso alle classi terze sull'uso del ciclomotore propedeutico al conseguimento del patentino. Negli ultimi anni, stante la modifica normativa in merito, tale corso non viene più fatto.

L'impegno orario previsto per lo svolgimento della suddetta attività didattica, comprensivo, oltre che delle lezioni in aula, del tempo necessario per la preparazione delle lezioni, del materiale, le uscite didattiche e le visite al Comando, sarà di circa 40 ore.

Il pieno raggiungimento degli obiettivi avverrà con l'espletamento del programma di formazione sopra descritto e la ripartizione pecuniaria agli agenti partecipanti verrà fatta in proporzione all'attività effettivamente svolta dagli stessi e rendicontata dal Comandante di Polizia Locale.

- *Importo € 500,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.16; deliberazione G.C.n.115/2018.*
- *criterio di remunerazione:* Le figure professionali coinvolte sono gli agenti e gli ufficiali appartenenti alla Polizia Locale di Rezzato.

Il pieno raggiungimento degli obiettivi avverrà con l'espletamento dell'intero programma di formazione sopra descritto e la ripartizione del compenso avverrà in proporzione all'attività effettivamente svolta e rendicontata dal Comandante di P.L.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente Contratto Integrativo non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 09.11.2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 09.11.2011.

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

Il presente Contratto Integrativo non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Ai sensi dell'art.61 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 09.11.2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori attraverso il Piano Esecutivo di Gestione/D.U.P., approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali: bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, programmazione triennale del fabbisogno del personale, programmazione triennale del piano delle opere pubbliche.

b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse con due specifiche modalità:

- La Relazione previsionale e programmatica, in cui vengono analizzati i programmi e i progetti con particolare attenzione al finanziamento;
- Piano Esecutivo di Gestione/D.U.P., in cui vengono assegnate le risorse dei Settori per la piena operatività gestionale;

c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi attraverso i seguenti momenti specifici:

- 31 luglio: nell'ambito della deliberazione di approvazione della Relazione sullo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, facenti parte del D.U.P.;
- 31 luglio: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso.

d) Misurazione e valutazione della performance:

- Organizzativa: attraverso il controllo di gestione;
- Individuale: attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito: gli strumenti sono definiti dai Contratti Nazionali di Lavoro e da quanto disciplinato dai Regolamenti comunali;

f) Rendicontazione dei risultati: l'attività viene riassunta nella Relazione al Rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune, fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

Ogni fase di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo della programmazione finanziaria e del Bilancio, così come previsti dal vigente Regolamento di contabilità.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Per quanto riguarda le risorse destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi (art.17, lett a), esse sono finalizzate a promuovere effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati dall'Amministrazione.

Il PEG sviluppa traduce in indirizzi operativi, progetti ed obiettivi le linee guida fondamentali dell'Amministrazione contenute nella Relazione previsionale e programmatica del bilancio. Gli obiettivi vengono ripresi, specificati ed assegnati dai responsabili di settore ai singoli dipendenti, i quali concorrono, ciascuno per la sua parte di competenza, alla loro realizzazione.

Occorre precisare che il compimento delle attività ordinarie costituisce dovere fondamentale di ogni dipendente e trova già remunerazione nell'ordinario trattamento stipendiale del dipendente.

Il compenso incentivante di produttività mira a premiare quei dipendenti che hanno raggiunto gli obiettivi fissati nel PEG dell'anno in corso e cioè che, attraverso risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa hanno consentito un miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi dell'ente.

Il raggiungimento degli obiettivi generali, nonché di quelli individuali costituisce presupposto indispensabile per l'erogazione degli importi stanziati e ciò deve essere necessariamente accertato da apposita valutazione che tiene conto non solo dei singoli obiettivi di PEG, ma anche dell'intera attività svolta nel corso dell'anno, sulla base di una serie di criteri contenuti nella metodologia permanente di valutazione, già approvata con deliberazione GC n.112/2011.

Il sistema di valutazione opera attraverso schede individuali, redatte dal Responsabile di Settore per ogni dipendente, in cui sono specificati gli indicatori di valutazione.

Gli importi destinati a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi risulteranno a consuntivo, una volta dedotti dal fondo produttività gli importi effettivamente erogati per gli istituti fissi (ind. comparto, progressioni orizzontali, ind.turno, rischio ecc...).

Per l'anno 2018 si intendono inoltre remunerare, con scorporo dalle somme di cui all'art.17, lett a), i particolari progetti individuati dall'Amministrazione con propria deliberazione G.C. n.115/2018 e n.116/2018.

Con riguardo alle risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti (art.15 c.2 e c.5), esse vengono stanziare per l'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli

esistenti o per la loro riorganizzazione e per il miglioramento di quelli attuali. Spetta al responsabile di Settore, a consuntivo, ripartire le somme assegnate ai dipendenti in ragione della loro partecipazione al progetto.

Rilevato che i particolari progetti si traducono in un potenziamento delle attività, nel miglioramento e/o nella riorganizzazione di quelli esistenti, oltrechè nell'attivazione di nuovi, ciò rende possibile l'integrazione delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art.15 c.2 e comma 5 del medesimo CCNL 1.4.99, integrazione che viene pertanto finalizzata a retribuire con un compenso incentivante quei dipendenti che, assicurando il massimo apporto qualitativo e/o quantitativo, contribuiscono fattivamente al potenziamento, miglioramento e riorganizzazione dei servizi esistenti e all'attivazione di nuovi.

I progetti finanziati dall'Amministrazione sono descritti nella deliberazione GC n.115/2018: "Direttive per la costituzione del fondo unico per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – biennio 2018-2019. Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa." e nella deliberazione G.C. n.116/2018 "Approvazione del Piano triennale della Performance 2018/2020".

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa (ANNO 2018)

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stato costituito con determinazione del Settore amministrativo n.171/2018, per un totale di Euro 266.391,97, in applicazione alle regole contrattuali del CCNL 21.05.2018 ed alle normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	196.292,26
Risorse variabili	70.099,71
TOTALE	266.391,97

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 196.292,26 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art.67 c.1 CCNL 21.5.2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato	192.171,91

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Descrizione	Importo
Differenziali economici tra gli importi delle posizioni economiche in godimento e le posizioni iniziali della categoria di appartenenza a seguito degli incrementi a regime degli stipendi tabellari. (art. 67 c.2 lett.b) CCNL 21.05.2018)	4.120,35

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 70.099,71 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
RIA personale cessato anno precedente (art.67 c.3 lett. d) CCNL 21.05.2018)	---
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 67 c.3 lett e) CCNL 21.05.2018)	17.999,71
1,2 % monte salari anno 1997 (art. 67 c.3 lett h) CCNL 21.05.2018)	18.000,00
Obiettivi definiti nel Piano della Performance (art. 67 c.3 lett i) CCNL 21.05.2018)	34.100,00
TOTALE	70.099,71

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Non risultano riduzioni del fondo per la parte fissa ANNO 2018.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione (ANNO 2018)

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	196.292,26
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	70.099,71
TOTALE	266.391,97

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 Integrativo – 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)	31.313,95
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	102.873,62
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	---
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.308,37
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	---
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	---
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	31.671,52
TOTALE	169.167,46

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. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	---
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	----
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	7.967,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	1.800,00
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	---
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	53.357,51
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999) (art.15 c.1 lett.k)	----
Art.15 c.5 CCNL 1.4.99	34.100,00
TOTALE	97.224,51

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)	169.167,46
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	97.224,51
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)	266.391,97

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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.*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 178.934,46 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 196.292,26.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Art.15 c.5 CCNL 1.4.99	Obiettivi P.L. (ex art.208 CdS)	29.500,00
	Obiettivo Asilo nido estivo	4.600,00

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.112 del 09.11.2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il 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).*

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

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

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

	CAPITOLO
SEGRETERIA	
Retribuzioni	500
Straordinarie	600
Contributi CPDEL	540
IRAP	1302

ANAGRAFE	
Retribuzioni	2460
Straordinarie	2500
Contributi CPDEL	2480
IRAP	2925

RAGIONERIA	
Retribuzioni	1305
Indennità maneggio valori	1305
Straordinarie	1312
Contributi CPDEL	1306
IRAP	1318

COMMERCIO	
Retribuzioni	11223
Straordinarie	11224
Contributi CPDEL	11226
IRAP	11250

LAVORI PUBBLICI	
Retribuzioni	1980
Straordinarie LL.PP.	2060
Reperibilità	2100
Contributi CPDEL	2020
IRAP	2420

VIGILI	
Retribuzioni	3160

	CAPITOLO
SISTEMA BIBLIOTECARIO	
Retribuzioni	6140
Straordinarie	6180
Contributi CPDEL	6160
IRAP	6763

STRADINI	
Retribuzioni	7400
Straordinarie	7440
Indennità Rischio	7480
Indennità Reperibilità	7481
Contributi CPDEL	7420
IRAP	7705

EDILIZIA PRIVATA	
Retribuzioni	7750
Straordinarie	7752
Indennità reperibilità	7757
Contributi CPDEL	7751
IRAP	7784

TUTELA AMBIENTALE	
Retribuzioni	8250
Straordinarie	8252
Indennità Reperibilità	8253
Contributi CPDEL	8251
IRAP	8482

ASILO NIDO	
Retribuzioni	8500
Indennità Educ. Art. 31 pers.	8500
Straordinarie	8580
Contributi CPDEL	8540
IRAP	8962

Indennità maneggio valori	3160
Straordinarie	3200
Indennità Reperib. e Turnazione	3240
Contributi CPDEL	3180
IRAP	3505

COMPETENZA DA COMUNI DIVERSI	
Competenze da Comune	2932
Contributi CPDEL	2934
IRAP	2985

SCUOLABUS	
Retribuzioni	4980
Straordinarie	5060
Indennità di rischio	5100
Contributi CPDEL	5020
IRAP	5710

ASS. SCOL./REFEZ.	
Retribuzioni	4860
Straordinarie	4961
Contributi CPDEL	4900
IRAP	5710

BIBLIOTECA	
Retribuzioni	5740
Straordinarie	5770
Contributi CPDEL	5760
IRAP	6065

ASSISTENTE SOCIALE	
Retribuzioni	10220
Indennità maneggio valori	10220
Straordinarie	10341
Contributi CPDEL	10260
IRAP	10830

TUMULATORI	
Retribuzioni	10880
Straordinarie	10920
Indennità Rischio	10960
Indennità Reperibilità	10961
Contributi CPDEL	10900
IRAP	11185

FONDI INCENTIVANTE AL	
PERSONALE U.T	
Fondo Incentivante	2931
CPDEL	2933
IRAP	2985

PRODUTTIVITA' E INDENNITA'	
RISULTATO	
Produttività Uffici	2930
Produttività Sistema	6200
CPDEL	
Produttività Uffici	2935
Produttività Sistema	6201
IRAP	
Produttività Uffici	2985
Produttività Sistema	9769

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

Il fondo anno 2018 trova copertura come segue:

Indennità art. 17 + indennità comparto	€ 66.293,84	Capitoli diversi
oneri riflessi	€ 15.777,93	Capitoli diversi
IRAP	€ 5.634,97	Capitoli diversi
Fondo progressioni orizzontali acquisite	€ 102.873,62	Capitoli diversi
oneri riflessi	€ 24.483,92	Capitoli diversi
IRAP	€ 8.744,25	Capitoli diversi
Produttività collettiva	€ 96.224,51	Cap. 2930
	€ 1.000,00	Cap.6200
oneri riflessi	€ 22.901,43	Cap. 2935
	€ 238,00	cap.6201
IRAP	€ 8.179,08	Cap. 2985
	€ 85,00	Cap.9769

Rezzato, li 29.11.2018

Il Presidente della delegazione trattante parte pubblica
(f.to Mariano Rainone)