



COMUNE DI BADIA POLESINE

Piazza Vitt. Emanuele II°, 279 - CAP. 45021 Badia Polesine - Tel. 042553671 - Fax 042553678

Cod. Fisc. 82000390292 - Part. IVA 00240680298

www.comune.badiapolesine.ro.it

Provincia di Rovigo

Al Revisore dei Conti
del Comune di Badia Polesine
Dott. Lorenzo Monesi

12 giugno 2019

Oggetto: Ipotesi Contratto Integrativo del personale dipendente del comune di Badia Polesine triennio 2019-2021. Ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Premessa

In data 12 giugno 2019 le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica hanno siglato l'allegata ipotesi di CCI per il triennio 2019-2021, e l'ipotesi di accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.

L'art. 8 del CCNL 21.5.2018 prevede, al comma 6, che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

L'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, al comma 3 sexies, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che "a corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico - finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1". La circolare n. 7 del 13.5.2010 del dipartimento della funzione pubblica, avente oggetto "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del D. Lgs 27.10.2009 n. 150" indica l'oggetto del controllo da parte dell'organo di revisione, ovvero la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dallo stesso D. Lgs. 165/2001, che per espressa disposizione di legge sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, in relazione alla finalizzazione della contrattazione integrativa di merito e produttività (con la necessaria selettività della integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);
- d) della compatibilità economico-finanziaria;
- e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Vista la circolare della ragioneria generale dello stato n. 25 del 19.07.2012 avente oggetto: "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3 sexies D. Lgs. 165/2001)" si redige la seguente relazione tecnico finanziaria ed illustrativa a corredo dell'ipotesi di CCI 2019-2021 e dell'ipotesi di accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019, definite in data 12.6.2019, dando atto che la redazione avviene secondo gli schemi definiti dalla circolare n. 25/2012 della RGS, ai fini della certificazione da parte dell'organo di controllo.

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 12 giugno 2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dr.ssa Antonella Mariani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP/Enti Locali CGIL CISL/FP UIL/FPL CSA-Regioni Autonomie locali Firmatarie della pre-intesa: FP/Enti Locali CGIL CISL/FP UIL/FPL CSA-Regioni Autonomie locali
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 b) Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate c) Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività d) Maggiorazione del premio individuale e) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche f) Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018) g) Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) h) Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018) i) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018) j) Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018) k) Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi l) Turnazioni (art. 23 CCNL 21.5.2018) m) Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo (art. 67 comma 5 lett. b) n) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018) o) Criteri generali per l'attivazione di piani di <i>welfare</i> integrativo (art. 72 del CCNL 21 maggio 2018) p) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro q) Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria r) Formazione e aggiornamento s) Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi t) Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

<p style="text-align: center;">Rispetto iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</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>	<ul style="list-style-type: none"> - Secondo quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 150/2009, è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale del personale del Comune di Badia Polesine con delibera di G.C. n. 95 del 28.12.2012. - E' stato approvato il bilancio 2019-2021 con deliberazione di C.C. n. 5 del 21.3.2019. - Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance per il triennio 2017/2019 di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono stati approvati con atto di Giunta n. 35 del 5.4.2019. - Gli obiettivi strategici per il triennio sono assegnati con il DUP approvato con delibera di C.C. n. 5 del 21.3.2019. - È stato adottato il Piano anticorruzione, di cui è parte integrante la Sezione relativa alla trasparenza, con delibera di G.C. n. 11 del 25.1.2019. - È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009. - La Relazione della Performance è validata annualmente dall'OdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.
--	---	---

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

Art. 1. Definisce il campo di applicazione e la durata del CCI. Per quanto attiene la durata, è triennale, e comunque sino alla stipula di un nuovo CCI.

Art. 2. Interpretazione autentica delle clausole controverse. Definisce le modalità operative nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali.

Art. 3. Disciplina i criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.

Art. 4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività. Definisce i criteri in base al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*". Le risorse destinate a compensare le *performance* collettiva e individuale sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Alla *performance* organizzativa del Settore (*performance* collettiva), è destinato il 60% delle risorse assegnate. Il restante 40% delle risorse è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi (*performance* individuale).

Art. 5. Disciplina la maggiorazione del premio individuale da attribuire ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della *performance* individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente.

Art. 6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Disciplina l'attribuzione delle progressioni economiche in modo selettivo sulla base dei seguenti criteri: principalmente, la valutazione delle prestazioni, temperata dall'esperienza acquisita, in misura diversa a seconda della categoria.

Art. 7. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro. Definisce le fattispecie e gli importi delle indennità di disagio, rischio, turno, maneggio valori.

Art. 8. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno. L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

Art. 9. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di funzione. L'indennità di funzione viene erogata al personale non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Art. 10. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. Definisce i criteri generali per la graduazione del compenso: professionalità, complessità organizzativa e gestionale, rilevanza strategica dell'attività.

Art. 11. Ulteriori specifiche responsabilità. Definisce i compensi per Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe e Ufficiale elettorale, Archivistico informatico, Addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 12. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi. Riguarda i compensi previsti da specifiche normative, compresi i "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, e rinvia ai criteri previsti nell'apposito Regolamento comunale.

Art. 13. Turnazioni. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati: tale si considera una programmazione che preveda nel corso del mese un numero di turni lavorativi, per ciascuna delle tipologie antimeridiana, pomeridiana e notturna, non superiore a due terzi del totale dei turni effettuati, fatta eccezione per esigenze di servizio straordinarie e motivate attestate dal Responsabile del Settore.

Art. 14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo. Disciplina i sistemi di incentivazione da realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione. I progetti saranno utilizzati a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

Art. 15. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente.

Art. 16. Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno.

Art. 17. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti. Verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

Art. 18. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria. L'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Settore, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso, fermo restando che, nei giorni di rientro pomeridiano, l'ingresso dopo la pausa pranzo e l'uscita devono avere luogo non prima, rispettivamente, delle 14.30 e delle 17.30. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio. Per il personale di Polizia Locale adibito a regimi orari articolati in turni di lavoro, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, in quanto sia dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Art. 19. Formazione e aggiornamento. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale finanziando, in particolare: corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

Art. 20. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. In relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti. Sono previsti strumenti per promuovere la partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro.

Art. 21. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, viene stabilito il contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore in occasione di ogni sciopero, relativamente ai servizi: manutenzione, protezione civile, demografici, servizio refezione scolastica, polizia municipale.

Art. 22. Disposizione finale. Per quanto non previsto dal CCDI, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Istituti contrattuali applicati	Importo
Differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)	80.861,72
Indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	22.009,92
Indennità personale educativo di cui all'art. 31, comma 7 del CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) del CCNL 6.7.1995	960,62
Indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018	11.000,00
Indennità di ulteriori specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018	2.000,00
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018	2.000,00
Indennità di funzione - art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018	1.500,00
Indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000	8.500,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)	750,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)	2.200,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)	1.200,00

Indennità personale educativo - art. 31, comma 7 CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) CCNL 6.7.1995	960,62
Attivazione di n. 4 nuove progressioni orizzontali, distribuite tra le varie categorie in misura proporzionale alle unità di personale ad esse appartenenti: n. 1 in cat. D, n. 2 in cat. C, n. 1 in cat. B, con decorrenza 1.1.2019	2.500,00
Produttività collettiva e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.	26.460,79
TOTALE	162.903,67

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2016/2018.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 28.12.2012.

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

Lo schema di CCDI prevede l'attribuzione delle progressioni economiche in modo selettivo, in base alla valutazione e all'esperienza acquisita, dando rilievo preponderante alla valutazione delle prestazioni, effettuata secondo il vigente sistema di valutazione, e differenziando il peso dei due criteri in base alla categoria, e precisamente:

CATEGORIA	VALUTAZIONE	ESPERIENZA ACQUISITA
B	60%	40%
C	80%	20%
D	90%	10%

E' prevista l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali in modo selettivo a 4 dipendenti nell'anno 2019.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Erogazione della produttività e attribuzione delle progressioni economiche nel rispetto dei principi di selettività e valutazione delle prestazioni.

* * * * *

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni e Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 101 del 25/02/2019, e successivamente integrato con determinazione n. 251 del 6.5.2019, ai sensi dell'art. 67 comma lettera c) del CCNL 21.5.2018, ovvero: risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, nello specifico compensi per censimenti ISTAT, per i seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	157.376,47
Risorse variabili	9.807,20
Residui anni precedenti	
Totale	167.183,67

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 148.575,48.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 50 dipendenti), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018)	4.160,00
Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018)	4.640,99
Totale	8.800,99

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo (art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018)	5.527,20

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (nello specifico: compensi per censimenti ISTAT: in attesa di quantificazione; incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 D. Lgs. 50/2016: regolamento in corso di approvazione) (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.5.2018)	4.280,00 (ISTAT)
Totale	9.807,20

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (n. 1 cessazione 2018) Riduzione finalizzata al rispetto del limite del fondo 2016 (art. 23 del D. Lgs. 75/2017)	276,90
Importi <i>una tantum</i> corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (n. 1 cessazione 2019) (art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 21.5.2018) Riduzione finalizzata al rispetto del limite del fondo 2016 (art. 23 del D. Lgs. 75/2017)	230,05
Totale riduzioni	506,95

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	157.376,47
Risorse variabili	9.807,20
Residui anni precedenti	
Totale	167.183,67

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo risorse decentrate

Sezione I - Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 103.832,26 relative a:

Descrizione	Importo
Differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)	80.861,72
Indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	22.009,92
Indennità personale educativo di cui all'art. 31, comma 7 del CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) del CCNL 6.7.1995	960,62
Totale	103.832,26

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Le risorse confluite nel fondo risorse decentrate sono rese annualmente disponibili per gli utilizzi di cui all'art. 68 comma 2, al netto delle risorse necessarie per finanziare i predetti istituti a carattere fisso, posti a carico delle risorse stabili:

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € **59.071,41**, di cui € 53.544,21 a titolo di risorse stabili, ed € 5.527,20 a titolo di risorse variabili, così suddivise:

Si precisa che la somma di € 4.280,00 di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, nello specifico: compensi per censimenti ISTAT) sono state liquidate con determinazione del Responsabile del servizio competente, previa approvazione dei criteri di ripartizione con delibera di Giunta comunale. La contrattazione nel merito non era necessaria, in quanto la parte prevalente del compenso è liquidata secondo i parametri stabiliti dall'ISTAT, in proporzione al lavoro svolto dai rilevatori, e quindi senza margini di discrezionalità.

Descrizione	Importo
Indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018	11.000,00
Indennità di ulteriori specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018	2.000,00
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018	2.000,00
Indennità di funzione - art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018	1.500,00
Indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000	8.500,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)	750,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)	2.200,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)	1.200,00
Indennità personale educativo - art. 31, comma 7 CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) CCNL 6.7.1995	960,62
Attivazione di n. 4 nuove progressioni orizzontali	2.500,00
Produttività collettiva e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.	26.460,79
Totale	59.071,41

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	103.832,26
Somme regolate dal contratto	59.071,41
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	162.903,67

N.B. La somma di € 4.280,00 di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, nello specifico: compensi per censimenti ISTAT) non sono state oggetto di contrattazione e sono state liquidate con determinazione del Responsabile del servizio competente, previa approvazione dei criteri di ripartizione con delibera di Giunta comunale. La contrattazione nel merito non è prevista, in quanto la parte prevalente del compenso è liquidata secondo i parametri stabiliti dall'ISTAT, in proporzione al lavoro svolto dai rilevatori, e quindi senza margini di discrezionalità, e comunque senza che sia necessaria la contrattazione.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di 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 risorse stabili ammontano a € 157.376,47.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 103.832,26.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la produttività è erogata in applicazione del vigente sistema di valutazione dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo di valutazione.

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

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di n. 4 progressioni orizzontali con criteri di merito e selettività.

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

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	153.216,47	157.376,47	4.160,00
Risorse variabili	0	9.807,20	9.807,20
Residui anni precedenti			
Totale	153.216,47	167.183,67	13.967,20

L'incremento della parte stabile per € 4.160,00 rispetto all'anno 2018 corrisponde all'importo, su base annua, di € 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 50 dipendenti), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (art. 67 comma 2 lett. a del CCNL 21.5.2018).

La Sezione autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 19/2018 del 18/10/2018, ha confermato quanto enunciato nella dichiarazione congiunta n. 5: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

Parimenti, l'incremento di parte variabile di € 13.967,20 rispetto all'anno 2018 riguarda voci, come illustrate nella presente relazione, non soggette a limite.

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli del personale del Titolo 1 Missioni e Programmi diversi, e i servizi finanziati effettuano costante verifica tra sistema contabile e dati del fondo risorse decentrate.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno **2016** risulta rispettato.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione dirigenziale n. 101 del 25.2.2019 è impegnato ai capitoli del personale del Titolo 1 Missioni e Programmi diversi del bilancio di previsione.

Badia Polesine, 12 giugno 2019

Il Segretario generale
Dr.ssa Antonella Mariani