

**COMUNE DI MONTICELLI BRUSATI**  
**Provincia di Brescia**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo triennio 2018-2020**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		L'ipotesi di contratto è stata sottoscritta il 20.12.2018 La sottoscrizione definitiva è avvenuta il 28.12.2018.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2018/2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale – Dott.ssa Laura Cortesi – Presidente;</li> </ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> <li>• CISL FP</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018 – parte normativa ed economica
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 18.12.2018
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con la deliberazioni della Giunta Comunale n. 28 del 19.02.2018 e n. 128 del 28.11.2018, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 18.01.2018 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2018-2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
<b>Eventuali osservazioni</b>		

### I.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

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, il Contratto Integrativo si riferisce al triennio 2018-2020, sia per la parte normativa che economica, e disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del medesimo CCNL, compresi i criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo (fatta salva la possibilità di negoziare questi ultimi con cadenza annuale, su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo), ed in particolare:

- **Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie (art. 7);** in tale ambito viene specificato che la ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata annualmente applicando i criteri previsti nel contratto integrativo di riferimento in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
- **Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 8);** nel contratto integrativo di riferimento vengono stabiliti i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione di nuove posizioni economiche, a valere dal 2019, prevedendo altresì specifici vincoli rispetto alle risorse da destinare a tal fine, requisiti di partecipazione e criteri di valutazione, al fine di valorizzare il merito e di garantire la selettività nell'attribuzione dei relativi benefici economici.
- **Performance organizzativa ed individuale (artt. 9, 10, 11);** vengono stabiliti i criteri per la ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, ancorando i primi al raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG/Piano delle Performance, relativi sia all'Amministrazione nel suo complesso che alle singole strutture organizzative, mentre i secondi, al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Vengono infine stabiliti i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
- **Disciplina delle indennità (artt. 12, 13, 14 e 15);** vengono disciplinati i criteri per il riconoscimento e le modalità di erogazione per ciascuna delle seguenti indennità, applicabili dal 2019: indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21/05/2018) e indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques, CCNL 21/05/2018).
- **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (artt. 16, 17 e 18);** in tale ambito, vengono, in particolare, disciplinate le modalità ed i criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 del D. lgs. n. 50/2016 e s.m.i, i compensi progettazione art. 92, c. 5-6 D.Lgs 163/2006 fino al 18/08/2014 e il fondo per la progettazione e l'innovazione art. 13-bis D.L. 90/14 dal 19/08/14 al 18/04/2016, i compensi ISTAT (art.70-ter CCNL 21.05.2018).
- **Sezione Polizia Locale (artt. 19, 20 e 21);** viene disciplinata, in particolare, la nuova indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, del CCNL 21/05/2018, unitamente alle relative modalità di erogazione, a favore degli Agenti di Polizia locale che svolgono, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza. Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio per importi giornalieri lordi che variano da 1,00 a 3,00 Euro in base alla fascia oraria di svolgimento del servizio.
- **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art. 21);** sulla base della nuova disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, applicabili dal 2019, ricalcando il sistema di erogazione dei premi correlati alla performance individuale dei dipendenti. Viene inoltre definita la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato delle

posizioni organizzative attraverso una riduzione progressiva di quest'ultima in caso di attribuzione di compensi aggiuntivi.

- **Istituti correlati all'orario di lavoro (artt. 23, 24, 25 26);** in tale ambito vengono in particolare disciplinati i seguenti istituti contrattuali legati all'orario di lavoro: elevazione fino ad un ulteriore 10% del contingente di personale per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di gravi e documentate situazioni familiari; la determinazione del numero di volte fino ad un massimo di 6 in un mese, per ciascun dipendente, nell'ambito del servizio di reperibilità; la definizione delle turnazioni; la definizione dei criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria; la determinazione in 13 settimane del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018.
- **Salute e sicurezza sul lavoro e innovazioni tecnologiche (artt. 29 e 30);** vengono definite le linee di indirizzo ed i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

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

La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata annualmente dall'Amministrazione applicando i criteri previsti nel contratto integrativo di riferimento in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del contratto integrativo di riferimento; la delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione un apposito incontro in merito, nei modi e nei termini indicati nell'art. 3, comma 2, del contratto integrativo.

Per l'anno 2018, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 133 del 28.11.2018, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in Euro 23.589,24, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- a) **Euro 900,00** per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del contratto integrativo di riferimento;
- b) **Euro 5.837,86** per i premi correlati alla performance individuale comprensivi del premio per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del contratto integrativo di riferimento;
- c) **Euro 2.000,00** per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 12 e 13 del presente contratto integrativo; in tale ambito sono comprese le risorse per le indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL 14/09/2000), reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000) e maggiorazione oraria (art. 24 CCNL 14/09/2000) da destinare al personale interessato fino al mese in cui avviene la sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo, sulla base della previgente, nonché dei criteri definiti dal contratto integrativo sottoscritto il 29/12/2017;
- e) **Euro 6.550,00** per i compensi per specifiche responsabilità, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 14 e 15 del contratto integrativo;
- f) **Euro 8.0670,85** per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal capo IV del contratto integrativo.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 21/05/2018, con il contratto integrativo di riferimento vengono riscritte tutte le discipline demandate a tale livello negoziale determinando l'abrogazione implicita delle norme contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati, fatta salva la disciplina transitoria per l'anno 2018, prevista nell'art. 12, comma 9, del contratto integrativo di riferimento.

- 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 dalla Giunta Comunale in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., i cui principi sono recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, applicabili dal 2019; per l'anno 2018 non sono previste nuove progressioni economiche.

#### **Vincoli alle risorse**

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO vengono definite annualmente;
- b. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50 % l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per indennità di comparto e progressioni economiche), che potrà essere destinata alle progressioni economiche.

#### **Requisiti di partecipazione**

- c. Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi.
- d. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media pari a 90 del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.
- e. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

#### **Procedure selettive e criteri di valutazione**

- f. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno di riferimento.
- g. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di Misurazione e di Valutazione.
- h. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria, fermo restando il possesso dei requisiti.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione

individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- 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

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato ed il collegamento tra gli obiettivi e le risorse si realizza attraverso gli strumenti di programmazione esistenti nell'Ente: le linee programmatiche di Mandato, DUP e Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance. L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal contratto integrativo di riferimento, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dott.ssa Laura Cortesi)

**RELAZIONE CERTIFICATA DAL COLLEGIO REVISORI IN DATA 22.12.2018 PROT. 10115 DEL 24.12.2018**

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, è stato costituito con determinazione n. 458 del 19.12.2018, per un totale di Euro 37.709,76, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato. Le parti hanno preso atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 10 del contratto integrativo di riferimento (performance individuale).

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	28.677,50
- riduzione permanente dall'anno 2015 ex art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010 e s.m.i.	- 5.045,57
Risorse variabili	14.077,83
- riduzione ex art. 6-bis, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001	
<b>TOTALE</b>	<b>37.709,76</b>

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 23.631,93 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	28.281,82

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Differenziali incrementi CCNL (art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	385,68
Recupero RIA personale cessato (art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	
<b>TOTALE</b>	<b>385,68</b>

#### 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 € 14.077,83 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 3, let. c), CCNL 21/05/2018) - incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, compensi progettazione art. 92, c. 5-6 d.lgs. 163/2006 (fino al 18/08/14) e fondo progettazione e innovazione art. 13bis d.l. 90/14 (fino al 18/04/16)	8.472,40
Compensi ISTAT per attività censuarie (art. 67, c. 3, lett. C e art. 70-ter CCNL 21.5.2018)	198,45
Incremento massimo contrattabile fino all'1,2% del monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lett. h), CCNL 21/05/2018)	1.975,52
Risorse per gli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG/Piano delle performance, (art. 67, comma 5, CCNL 21/05/2018)	800,00
Somme residue anni precedenti (art. 68, c. 1, CCNL 21.5. 2018)	908,32
Risparmi della gestione del fondo per lavoro straordinario (art. 67, c. 3, lett. C CCNL 21.5.18)	1.723,14
<b>TOTALE</b>	<b>14.77,83</b>

Come sopra esposto, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2018, oltre alle altre quote previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, la Giunta Comunale nella deliberazione n. 181 del 18/07/2018, ha previsto le seguenti quote aggiuntive:

- Euro 1.975,52 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, da destinare, per €. 900,00 al progetto di distribuzione dei bollettini della IUC (performance organizzativa), per €. 800,00 ad un progetto per l'ampliamento del Servizio di presenza sul territorio dell'unico Agente di Polizia locale nelle giornate festive con contestuale riduzione della spesa destinata alla remunerazione di agenti di polizia esterna e per la restante parte al finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi individuale da realizzare nel corso del 2018, come previsto nel PEG/piano della performance;
- Euro 800,00, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del 2018, come previsto nel PEG/piano della performance.

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)

Non sono previste riduzioni.

- Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni)

Non sono previste riduzioni.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010



Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2018, **parte stabile**, sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

**Euro 5.045,57** pari alla riduzione operata nel 2014 per effetto della diminuzione del personale in servizio ex art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i., calcolata secondo il metodo della "semisomma" di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011.

Per quanto riguarda tale riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisori dei conti, in data 21/12/2015, ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

A carico del fondo per l'anno 2018 non sono previste riduzioni, in quanto il predetto limite viene rispettato, come di seguito dimostrato:

<b>VOCE</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>
TOTALE FONDO		42.755,33
<i>DECURTAZIONE PERMANENTE</i>		-5.045,57
<i>VOCI ESCLUSE – RISPARMI FONDO ANNI PRECEDENTI(-)</i>		-1.723,14
<i>VOCI ESCLUSE – RISPARMI FONDO STRAORDINARIO</i>		-908,32
<i>VOCI ESCLUSE – INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROGETTAZIONIE E FONDO PROGET.INNOV.</i>		-8.472,40
DIFFERENZIALI PEO		-385,68
<i>VOCI ESCLUSE – COMPENSI ISTAT</i>		-198,45
P.O. A CARICO DI BILANCIO		19.367,08
FONDO LAVORO STRAORDINARIO		2.261,91
LIMITE	47.650,76	47.650,76
	DIFFERENZA	0,00

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	23.631,93
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	14.077,83
<b>TOTALE</b>	<b>37.709,76</b>

## **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**

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	9.229,21
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	4.521,84
<b>TOTALE</b>	<b>13.751,05</b>

### **Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno 2018 risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 37.709,76
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 13.751,05
<b>TOTALE</b>	<b>23.958,71</b>

### **Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento, con riferimento all'annualità 2018, le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018)	900,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	5.837,86
Indennità condizioni di lavoro compresa la reperibilità e la maggiorazione oraria (art.	2.000,00

68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018)	
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018)	6.550,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) – incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016- progettazioni, fondo proget.-innovaz., compensi ISTAT	8.670,85
<b>TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)</b>	<b>23.958,71</b>

**Sezione V - 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 15.751,05 (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 23.631,93.

Si attesta altresì che le risorse ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018), con vincolo di destinazione, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi: incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (ex art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018).

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Per l'anno 2018 non sono previste nuove progressioni economiche.

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

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

Costituzione fondo	Fondo anno 2018	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
TOTALE	42.755,33	35.897,27	-6.858,06
Decurtazione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge	- 5.045,57	- 5.045,57	0

di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")</b>	<b>37.709,76</b>	<b>30.851,70</b>	<b>- 6.858,06</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>11.446,37</b>	<b>5.875,52</b>	<b>-5.570,85</b>
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	2.631,46	1.729,93	-901,53
<b>TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)</b>	<b>14.077,83</b>	<b>7.605,45</b>	<b>-6.472,38</b>
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)			
Altre decurtazioni fondo (specificare)	0	0	0
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	<b>23.631,93</b>	<b>23.246,25</b>	<b>- 385,68</b>
Risorse variabili	<b>14.077,83</b>	<b>7.605,45</b>	<b>-6.472,38</b>
Decurtazioni	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>37.709,76</b>	<b>30.851,70</b>	<b>- 6.858,06</b>

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo**

<b>Programmazione di utilizzo del fondo</b>	<b>Fondo anno 2018</b>	<b>Fondo anno 2016 (limite)</b>	<b>Differenza</b>
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>13.751,05</b>	<b>13.011,19</b>	<b>- 739,86</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>23.958,71</b>	<b>17.840,51</b>	<b>- 6.118,20</b>
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.751,05	13.011,19	- 739,86
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	23.958,71	17.840,51	-6.118,20
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>37.709,76</b>	<b>30.851,70</b>	<b>- 6.858,06</b>

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

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- capitoli vari di competenza relativi alla retribuzione del personale e alle indennità accessorie, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP, per il pagamento delle indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità di direzione, indennità di turno, rischio, reperibilità e maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale, compensi particolari posizioni di lavoro, il tutto per le quote da erogare nell'anno 2018;

- capitoli vari di competenza relativi alla costituzione del fondo pluriennale vincolato per il finanziamento delle quote relative ai compensi particolari posizioni di lavoro, premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP, che verranno erogati nell'anno 2019.

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione per l'anno 2018, per un totale di Euro 908,32 (di cui: €. 323,50 per economie su maneggio valori e €. 584,82 per economie su indennità di reperibilità).

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

La destinazione del fondo disciplinata dall'allegata ipotesi di accordo trova finanziamento nel bilancio di previsione 2018-2020 come segue:

- per le indennità di comparto, progressioni orizzontali, indennità di posizione e direzione, indennità di turno, rischio, reperibilità e maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale, compensi particolari posizioni di lavoro: nei vari capitoli di competenza relativi alla retribuzione del personale e alle indennità accessorie, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP, per le quote da erogare nel 2018;

- per le indennità di compensi particolari posizioni di lavoro, premi correlati alla performance organizzativa ed individuale: nei vari capitoli di competenza relativi alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, oltre ai relativi oneri riflessi a carico dell'Ente e l'IRAP, per le quote che verranno erogate nell'anno 2019.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA**  
(Elena Inselvini)



**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dott.ssa Laura Cortesi)



