

COMUNE DI CASTELFRANCO EMILIA
(Provincia di Modena)

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria rispetto alla costituzione e distribuzione Fondo Risorse
Decentrate 2019 Comune di Castelfranco

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs 165/2001 e Circolare Ministero Economia e Finanze n. 25 del 19/07/2012)

Parte I°: Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 07/08/2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Componenti Dirigenti del Comune di Castelfranco Emilia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni ed Autonomie Locali -R.S.U Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa: CGIL-FP CISL-FP, -R.S.U	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 Utilizzo risorse decentrate parte variabile dell'anno 2019 in applicazione al CCDI giuridico 2019/2021 siglato il 30/05/2019. Parte delle risorse della parte stabile hanno carattere vincolato, in quanto destinate ad istituti previsti dal CCNL e già disciplinati in sede di contrattazione decentrata (quali progressioni orizzontali in essere, indennità di comparto, indennità del personale educativo, maggiorazioni orarie, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità per specifiche responsabilità, indennità particolari condizioni di lavoro, indennità servizio esterno Polizia Locale, indennità di funzione Polizia Locale). Per quanto attiene la produttività, tali compensi sono diretti ad incentivare la produttività per il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati alla performance, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione vigente ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. a) e come stabilito dal CCDI normativo art. 4, e dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dipendenti approvato con deliberazione di G.C. n. 51 del 22/03/2016 e successivamente aggiornato e modificato con delibera di G.C. n. 49 del 17/04/2018, le cui modifiche sono entrate in vigore con la valutazione anno 2018. La valutazione individuale circa i comportamenti organizzativi attuati nell'esercizio dei compiti assegnati ha un peso pari al 60%, mentre al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Dirigente nel Piano degli Obiettivi è assegnato un peso pari al 40%. Per quanto attiene a tutti gli istituti normativi si è applicato quanto previsto dal CCDI giuridico valido per il triennio 2019/2021. Con decorrenza 2019 viene prevista l'attivazione di nuove progressioni orizzontali per un importo di euro 30.000,00.	
dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si

	controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sulla base del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs 150/2009, il Piano delle Performance 2019 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale N. 13/2019, integrata con deliberazione n. 91/2019.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di Giunta N. 21/2019.</p> <p>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 trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica, Piano delle Performance, Relazione sulle Performance, Programma Triennale della trasparenza, nominativi e C.V. dei componenti del Nucleo di Valutazione, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzione dei Dirigenti, incarichi conferiti dal Comune di Castel Franco Emilia a dipendenti pubblici e privati</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Per l'anno 2018 il N.T.V. ha provveduto a validare la relazione sulla performance con verbale del 27/06/19. Per l'anno 2019 la Relazione della Performance verrà validata dal N.T.V. secondo le tempistiche e modalità di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.</p>
Eventuali osservazioni: //		

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

Tenuto conto:

- della deliberazione della Giunta Comunale n. 90/2019 di definizione delle linee di indirizzo per la costituzione del Fondo Risorse decentrate personale dipendente anno 2019;
- del CCDI personale NON Dirigente del Comune di Castel Franco Emilia siglato in data 30/05/2019 - periodo di riferimento: triennio 2019/2021;

Il presente CCDI – che qui si allega quale parte integrante e sostanziale - riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2019 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Visti:

1) il quadro di sintesi rispetto all' utilizzo delle risorse decentrate FONDO 2019 sulla base dei criteri di cui al CCDI e precisamente:

Descrizione	Importo 2019
a) Progressioni Economiche Orizzontali (art 68 c 1 CCNL 2018)	213.000,00
b) Indennità di comparto (art 68 c 1 CCNL 2018)	72.000,00
c) Indennità personale educativo asilo nido 10 mesi (art 68 c 1 CCNL 2018)	9.000,00
d) Indennità personale educativo (art 68 c 1 CCNL 2018)	5.000,00
e) Maggiorazioni orarie (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	4.500,00
f) Turno(art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	48.000,00
g) Indennità reperibilità (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	7.100,00
h) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	13.000,00
i) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	3.000,00
l) Indennità particolari condizioni di lavoro (art 68 comma 2 lett. c CCNL 2018)	11.000,00
m) Indennità servizio esterno (art 68 comma 2 CCNL 2018)	15.500,00
n) Indennità funzione (art 68 comma 2 lett. f CCNL 2018)	3.500,00
Totale sezione I	404.600,00
a) Progressioni Economiche Orizzontali	30.000,00
b) Performance individuale (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	160.363,78
c) Progetti di miglioramento (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	25.000,00
d1) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI ed Entrate)	22.500,00
d2) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche)	24.500,00
e) Previdenza complementare (art 208 cds)	13.000,00
Totale sezione II	275.363,78
Totale destinazioni	679.963,78

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto non determina l'abrogazione implicita degli accordi precedenti

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 nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 22/03/2016).

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

Lo schema di CCDI prevede l'attivazione di nuove progressioni economiche per un importo di euro 30.000,00.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono contenuti nel contratto decentrato integrativo sottoscritto il 30/05/2019.

Il sistema è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche, in quanto oltre a prevedere requisiti di accesso alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale, attribuisce la progressione economica sulla base di un punteggio complessivo determinato in misura prevalente (70%) sulla base delle valutazioni ottenute dal dipendente nell'ultimo triennio. Il ccdi prevede altresì che le progressioni possano essere riconosciute a non più del 30% dei dipendenti partecipanti alla procedura.

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

Il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi ha recepito la disciplina di principio di cui al titolo II del D.Lgs 150/2009.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi della programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. Piano della performance che è un documento programmatico annuale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del D.U.P. e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio pluriennale e PEG; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
2. La Relazione sulla Performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c del D.Lgs 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14. L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle recenti norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito di conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

Con la sottoscrizione del presente CCDI l'Amministrazione intende promuovere la realizzazione di obiettivi di mandato esplicitati all'interno del DUP- sezione operativa di cui i Progetti Performance 2019 rappresentano la modalità di realizzazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili : Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Parte II°: La relazione tecnico finanziaria

Costituzione Fondo Risorse Decentrate Personale non Dirigente anno 2019

E' necessario ricordare che la disciplina relativa al fondo risorse decentrate, in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale, è stata innovata dal D.Lgs 150/09 e dal D.L 78/2010 convertito in L. 122/2010 e che le principali nuove norme di riferimento sono ora rappresentate:

- 1) dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs 165/2001, laddove condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei "limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa".
- 2) dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017 il quale stabilisce che: "(...) 1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.
2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. 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, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016 (...)";

Preso atto che l'art. 40 comma 3 quinquies del D. Lgs. 165/2001 pone delle precondizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo richiedendo che l'ente locale rispetti:

- a) i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale;
- b) i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e, dunque: 1) contenimento della spesa assoluta di personale nel tetto della spesa personale triennio 2011/2013; 2) i limiti alle assunzioni previsti dalle norme; 3) il rispetto del pareggio di bilancio ex L. 243/2012; 4) il rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa.

Gli incrementi facoltativi – nel rispetto delle relazioni sindacali tra OO.SS ed Amministrazione - vengono pertanto disposti in quanto l'Ente rispetta, ad oggi, tutti i parametri di virtuosità sopra citati, e verranno applicati nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale.

La Costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale NON Dirigente – ANNO 2019 - in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, viene pertanto quantificato/determinato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo 2016	Importo 2019
Risorse stabili	656.772,32	606.341,35
Risorse variabili	150.684,93	173.337,13
Consolidamento tagli anni precedenti	-33.719,37	-31.033,35
Taglio ex art 67 c 7 CCNL 2018		-12.694,61
Legge 208/2015 Art. 1 co. 236 (riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio)		-2.686,02
Decurtazione per cessione quota salario accessorio Unione		-53.300,71
Totale	773.737,88	679.963,78

A) Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate: la parte "stabile" del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 viene quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 531.111,81 al netto delle diverse decurtazioni e tagli. Di seguito si precisa, in merito alla quantificazione della parte stabile che:

- 1) ex deliberazione della sezione autonomie n. 19/2018 "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"
- 2) in considerazione del trasferimento (cessione dei contratti) all'Unione dei Comuni del Sorbara delle unità di personale assegnate alle funzioni conferite (Sociale, SUAP e SIA) – ex art. 67, comma 2 lett. e) – è confermata la riduzione degli importi necessari a sostenere gli oneri del trattamento economico del personale trasferito (criterio quantificazione: pagato anno precedente al trasferimento)
- 3) ex art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 il Fondo parte stabile è stato ridotto dell'importo destinato nel 2017 alle posizioni organizzative dell'Ente (retribuzione di posizione e risultato)

COSTITUZIONE FONDO PARTE STABILE ANNO 2019	FONDO 2019
IUC (CCNL 21/05/2018)	511.360,95
COSTITUZIONE FONDO PARTE STABILE ANNO 2019	FONDO 2019
Rid. Fondo progressioni economiche per incrementi contrattuali (art.67, comma 2 lett.b 2016/2018)	8.929,22
art. 4 comma 2 - CCNL 05.10.2001 - RIA cessati a far data dal 01.01.2000 (cessati 31.12.1999)	72.073,58
Incremento art. 67 comma 2 lett. A9 CCNL 21/05/2018 - euro 83,20 pro capite	13.977,60
totale risorse decentrate stabili	606.341,35
Consolidamento tagli anni precedenti	- 31.033,35
totale risorse decentrate stabili al netto incrementi peo e incremento euro 83,20 ex CCNL 21/05/2018	552.401,18
totale stabili al netto PO	552.401,18
Taglio ex art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018 di cui al D.Lgs 75/2017	10.662,21
DECURTAZIONE FONDO PER CESSIONE QUOTA SALARIO ACCESSORIO UNIONE (STABILE)	33.533,98
INCREMENTI PEO PER RINNOVI (FUORI TETTO) EX SENTENZA SEZIONI RIUNITE N. 19/2018 E PER 83,20 PRO CAPITE	22.906,82
NUOVA PARTE STABILE 2019	531.111,81

B – Risorse variabili

Le risorse variabili che alimenteranno il Fondo Risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2019 ammontano ad € 110.303,16.

Esse sono subordinate alla verifica nel corso del 2019 (a consuntivo) del rispetto delle condizioni che ne legittimano l'inserimento.

Le stesse sono poi incrementate di € 38.548,81 pari ai resti parte stabile provenienti dal Fondo Risorse decentrate anno 2018.

Elenco dettagliato delle voci costituenti le risorse variabili:

TOTALE RISORSE VARIABILE DEL FONDO	
ART. 15 - COMMA 2 - 1,2% monte salari 1997 €.	48.491,93
ART. 15- COMMA 1 - LETTERA K - prev. Integr. P.M.	13.000,00
ART. 15- COMMA 5 progetto miglioramento servizi	25.000,00
ART. 15- COMMA 1 - LETTERA K recupero ICI (comprehensive di oneri)(*)	4.500,00
Recupero entrate	18.000,00
ART. 67 c. 3 lett. d CCNL 21/05/2018 (RIA quota parte cessati 2019 - parte variabile Fondo 2019)	1.296,39
Incentivi Progettazione ex D.Lgs 50/2016	24.500,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE	92.288,32
TOTALE RISORSE DECENTRATE COMPRESI INCENTIVI PROGETTAZIONE NON SOGGETTI ALIMITE	134.788,32
Legge 208/2015 Art. 1 co. 236 (riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio)	2.686,02
Taglio ex art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018 di cui al D.Lgs 75/2017	2.032,41
DECURTAZIONE FONDO PER CESSIONE QUOTA SALARIO ACCESSORIO UNIONE (VARIABILE) ART. 15 - COMMA 2 - 1,2% monte salari 1997	19.766,73
totale risorse decentrate variabile 2019	67.803,16
ART. 15- COMMA 1 - LETTERA K (ex D. Lgs 50/2016)	24.500,00
art. 15 comma 1 RECUPERO ENTRATE	18.000,00
economie fondo straordinari confluite	
economie fondo parte fissa	38.548,81
ART. 15- COMMA 1 - LETTERA K (ex art. 113 D. Lgs. 50/2016)(*)	
totale risorse decentrate variabili NON SOGGETTE A LIMITE	81.048,81

C) Decurtazione del fondo risorse decentrate personale dipendente

Sulla base vigenti disposizioni di legge sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Valori
Consolidamento tagli anni precedenti	31.033,35
Taglio ex art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018 di cui al D.Lgs 75/2017	12.694,61
Legge 208/2015 Art. 1 co. 236 (riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio)	2.686,02
Decurtazione art 70 - 70-sexies CCNL 2016-2018	53.300,71
Totale riduzioni	99.714,69

Ad oggi l'amministrazione, nell'attesa che vengano definiti dai componenti organi tempi e modalità di applicazione, non ha dato attuazione a quanto previsto dall'articolo 33 comma 2 ultimo periodo del Decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito in Legge 28 giugno 2019 n. 58.

L'amministrazione procederà a dare applicazione alla norma in corso d'anno qualora ne venga sancita l'obbligatorietà per l'anno 2019.

Sintesi della costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente:

Descrizione	2019
Risorse stabili	606.341,35
Risorse variabili	92.288,31
Totale parziale	698.629,67
Riduzioni	-99.714,69
Risorse variabili non soggette a taglio	81.048,81
Totale	679.963,78

Poste temporaneamente allocate all'esterno del Fondo: Rispetto al salario accessorio le uniche poste allocate fuori dal Fondo risorse decentrate ANNO 2018 è la quota di € 59.780,00 che unitamente ai 24.220,00 - che sono stati ceduti all'Unione dei Comuni del Sorbara- compongono la somma di € 84.000,00 pari allo stanziato 2017 per il Fondo posizione organizzative e relativo risultato ex art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Definizione delle poste di destinazione del fondo risorse decentrate personale dipendente in considerazione del C.C.D.I.

1- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo come certificazione

Sono regolate dai vigenti CCNL, da specifiche disposizioni di legge o relative a progressioni economiche pregresse gli importi infra indicati per un totale di euro 404.600,00:

Descrizione	Importo 2019
a) Progressioni Economiche Orizzontali (art 68 c 1 CCNL 2018)	213.000,00
b) Indennità di comparto (art 68 c 1 CCNL 2018)	72.000,00
c) Indennità personale educativo asilo nido 10 mesi (art 68 c 1 CCNL 2018)	9.000,00
d) Indennità personale educativo (art 68 c 1 CCNL 2018)	5.000,00
e) Maggiorazioni orarie (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	4.500,00
f) Turno(art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	48.000,00
g) Indennità reperibilità (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	7.100,00
h) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	13.000,00
i) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	3.000,00
l) Indennità particolari condizioni di lavoro (art 68 comma 2 lett. c CCNL 2018)	11.000,00
m) Indennità servizio esterno (art 68 comma 2 CCNL 2018)	15.500,00
n) Indennità funzione (art 68 comma 2 lett. f CCNL 2018)	3.500,00
Totale sezione I	404.600,00

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCDI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 275.363,78 così suddivise:

a) Progressioni Economiche Orizzontali	30.000,00
b) Performance individuale (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	160.363,78
c) Progetti di miglioramento (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	25.000,00
d1) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI ed Entrate)	22.500,00
d2) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche)	24.500,00
e) Previdenza complementare (art 208 cds)	13.000,00
Totale sezione II	275.363,78

*Si precisa che euro 13.000,00 sono destinati ex art. 208 c.d.s a finanziare la previdenza complementare del personale PM anno 2019.

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa personale dipendente certificato:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal vigente contratto in quanto disciplinate dai CCNL nazionali (peo, turno etc etc)	404.600,00
Risorse disciplinate dal presente contratto (nuove progressioni economiche, performance, ICI, incentivi funzioni tecniche, previdenza complementare etc etc)	275.363,78
Totale	679.963,78

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale dipendente

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate Personale Dipendente aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili del fondo personale dipendente – al netto delle decurtazioni obbligatorie ex lege – ammontano a € 531.111,81. 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, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie, indennità particolari condizioni di lavoro, indennità polizia locale) ammontano a € 404.600,00 oltre a euro 30.000,00 per nuove progressioni per un totale di euro 434.600,00, 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 parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell’Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. In particolare si precisa che:

- 1) con delibera n. 13/2019 la Giunta del Comune di Castelfranco Emilia ha approvato il Piano performance 2019 dell’Ente;
- 2) gli incentivi economici sono erogati – sulla base delle diverse valutazioni – solo a seguito della validazione da parte del NTV della “Relazione sulla Performance” e quindi a seguito della verifica del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi costituenti il Piano;

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

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono contenuti nel contratto decentrato integrativo sottoscritto il 30/05/2019. Il sistema è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche, in quanto oltre a prevedere requisiti di accesso alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale, attribuisce la progressione economica sulla base di un punteggio complessivo determinato in misura prevalente (70%) sulla base delle valutazioni ottenute dal dipendente nell'ultimo triennio. Il ccdi prevede altresì che le progressioni possano essere riconosciute a non più del 30% dei dipendenti partecipanti alla procedura.

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

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2016 nettizzato risorse destinato PO (84.000) e trasferimento quota unione	ANNO 2018 (al netto risorse destinate PO pari a € 84.000,00)	SCOSTAMENTI	NOTE
PARTE STABILE	€ 625.738,97	€ 508.204,99	€ 531.111,81	22.906,82	INCREMENTI PEO PER RINNOVI (FUORI TETTO) EX SENTENZA SEZIONI RIUNITE N. 19/2018
PARTE VARIABILE SOGGETTA A LIMITI	€ 90.255,91	€ 70.489,18	€ 110.303,16	39.813,98	INCENTIVI FUORI TETTO 42.550 TAGLIO CONSOLIDATO EURO 2.686,03
TOTALE	€ 715.994,91	€ 578.694,17	€ 641.414,97	€ 62.720,80	

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

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

Le somme relative al fondo risorse decentrate del personale dipendente sono regolarmente stanziare c/o Bilancio di previsione 2019 e precisamente:

Fondo risorse decentrate personale dipendente: in parte stanziare sul bilancio previsionale 2019 c/o singole voci stipendiali (rispetto ad istituti che vengono erogati mensilmente quali indennità di turno, progressione orizzontale etc. etc.) ed in parte c/o voce di Bilancio (oneri diretti e riflessi) quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente come stimato dall'Amministrazione trova idonea copertura c/o Bilancio di previsione 2019/2021 nonché c/o Fondo Pluriennale e Vincolato dell'Ente.