

COMUNE DI CASTELFRANCO EMILIA

(Provincia di Modena)

Relazione illustrativa e tecnico finanziaria Contratto decentrato integrativo anno 2020

(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 10/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
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, UIL FPL -R.S.U
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1) Modifica art. 5 contratto decentrato integrativo parte normativa 2019/2021 sottoscritto il 30/05/2019 relativo ai criteri di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali. 2) Utilizzo delle risorse decentrate anno 2020. Utilizzo risorse decentrate parte variabile dell'anno 2020 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%. Tutti gli istituti normativi sono stati applicati sulla base del CCDI giuridico valido per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 30/05/2019, fatto salvo quanto previsto dal presente contratto per le progressioni economiche orizzontali. Con decorrenza 1 gennaio 2020 viene prevista l'attivazione di nuove progressioni orizzontali per un importo di euro 19.000,00.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si 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	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 2020 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale N. 55/2020, integrata con deliberazione n. 79/2020.
		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. 10/2020.
		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 Castelfranco Emilia a dipendenti pubblici e privati
		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 2019 il N.T.V. ha provveduto a validare la relazione sulla performance con verbale del 25/06/20. Per l'anno 2020 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.
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. 95/2020 di definizione delle linee di indirizzo per la costituzione del Fondo Risorse decentrate personale dipendente anno 2020;
- del CCDI personale NON Dirigente del Comune di Castelfranco 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 – ha per oggetto:

- la modifica dei "Criteri di assegnazione" delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 5 del contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2019/2021 sottoscritto il 30/05/2019;
- la modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2020 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:

Quadro di sintesi relativo alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate FONDO 2020 sulla base dei criteri di cui al CCDI e precisamente:

Descrizione	Importo 2020
a) Progressioni Economiche Orizzontali (art 68 c 1 CCNL 2018)	215.000,00
b) Indennità di comparto (art 68 c 1 CCNL 2018)	74.000,00
c) Indennità personale educativo asilo nido 10 mesi (art 68 c 1 CCNL 2018)	8.500,00
d) Indennità personale educativo (art 68 c 1 CCNL 2018)	5.000,00
e) Maggiorazioni orarie (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	5.000,00
f) Turno(art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	46.000,00
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)	15.500,00
i) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	4.000,00
l) Indennità particolari condizioni di lavoro (art 68 comma 2 lett. c CCNL 2018)	14.000,00
m) Indennità servizio esterno (art 68 comma 2 CCNL 2018)	13.500,00
n) Indennità funzione (art 68 comma 2 lett. f CCNL 2018)	3.500,00
Totale sezione I	411.100,00
a) Progressioni Economiche Orizzontali	19.000,00
b) Performance individuale (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	161.011,17
c) Progetti di miglioramento (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	27.500,00
d1) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI ed Entrate)	20.900,00
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	265.911,17
Totale destinazioni	677.011,17

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 19.000,00.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni sono ridefiniti con il presente contratto decentrato.

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 e, in misura minoritaria, sulla base dell'esperienza professionale acquisita dal dipendente. L'esperienza professionale viene determinata tenendo conto delle valutazioni conseguite dal dipendente negli anni a partire dall'assunzione o dall'ultima peo per un periodo massimo di dieci anni..

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 trionio: 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 2020 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 2020

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. 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 (...)"
- 3) dall'art. 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito in Legge 28 giugno 2019 n. 58, il quale al comma 2 prevede che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";
- 4) dal Decreto 17 marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, nel quale si precisa che "Il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

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 2020 - 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 2020
Risorse stabili	656.772,32	657.934,62
Risorse variabili	150.684,93	166.405,45
Consolidamento tagli anni precedenti	-33.719,37	-20.980,32
Taglio ex art 67 c 7 CCNL 2018		-73.047,87
Decurtazione per cessione quota salario accessorio Unione		-53.300,71
Totale	773.737,88	677.011,17

Si ricorda che con determinazione n. 348 del 06/05/2020 si è provveduto a rideterminare i fondi delle risorse decentrate del Comune di Castelfranco Emilia per gli anni 1995-2018, con conseguente ridefinizione dell'importo unico consolidato di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/18, ferme restando le somme complessivamente destinate al trattamento accessorio del personale dipendente.

A) Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate: la parte "stabile" del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 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 2020	FONDO 2020
IUC (CCNL 21/05/2018)	630.584,91
Rid. Fondo progressioni economiche per incrementi contrattuali (art. 67 comma 2 lett. b CCNL 21/05/2018)	8.929,22
Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 21/05/2018	4.442,89
Art. 67 comma 2 lett. a CCNL 21/05/2018 – Incremento euro 83,20 pro capite	13.977,60
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	657.934,62
Consolidamento tagli anni precedenti	-20.980,32
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI al netto PO e incrementi peo e aumento euro 83,20 CCNL 21/05/2018	614.047,48
Taglio ex art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018 di cui al D.Lgs. 75/2017	-72.308,51
Decurtazione fondo per cessione quota salario accessorio Unione dei Comuni	-33.533,98
Incremento per peo e 83,20 euro pro capite fuori tetto	22.906,82
Totale parte stabile 2020	531.111,81

B – Risorse variabili

Le risorse variabili che alimenteranno il Fondo Risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2020 ammontano ad € 115.089,18.

Esse sono subordinate alla verifica nel corso del 2020 del rispetto delle condizioni che ne legittimano l'inserimento.

Le stesse sono poi incrementate di € 30.810,18 pari ai resti parte stabile provenienti dal Fondo Risorse decentrate anno 2019.

Elenco dettagliato delle voci costituenti le risorse variabili:

COSTITUZIONE FONDO PARTE VARIABILE 2020	FONDO 2020
Art. 67 comma 4 CCNL 21/05/2018 – 1,2% monte salari 1997	46.667,80
Art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018 – Previdenza integrativa PL	13.000,00
Art. 67 comma 5 lett. b CCNL 21/05/2018 – Progetti miglioramento servizi	27.500,00
Art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018 – Recupero ICI (compresi oneri)	800,00
Art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018 – Recupero entrate (compresi oneri)	20.100,00
Art. 67 comma 3 lett. d CCNL 21/05/2018 – RIA quota parte cessati	3.027,47
Art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21/05/2018 – Inventivi funzioni tecniche (compresi oneri)	24.500,00
Totale risorse decentrate soggette a limite	90.995,27
Totale risorse decentrate comprese somme soggette a limite	135.595,27
Taglio ex art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018 di cui al D.Lgs. 75/2017	-739,36
Decurtazione fondo per cessione quota salario accessorio Unione dei Comuni	-19.766,73
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	70.489,18
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	44.600,00
Economia fondo risorse decentrate parte fissa 2019	30.810,18
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	145.899,36

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	20.980,32
Taglio ex art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018 di cui al D.Lgs 75/2017	73.047,87
Decurtazione art 70 - 70-sexies CCNL 2016-2018	53.300,71
Totale riduzioni	147.328,90

Sintesi della costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente:

Descrizione	2020
Risorse stabili	657.934,62
Risorse variabili	90.995,27
Totale parziale	748.929,89
Riduzioni	-147.328,90
Risorse variabili non soggette a taglio	75.410,18
Totale	677.011,17

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 411.100,00:

Descrizione	Importo 2020
a) Progressioni Economiche Orizzontali (art 68 c 1 CCNL 2018)	<u>215.000,00</u>
b) Indennità di comparto (art 68 c 1 CCNL 2018)	<u>74.000,00</u>
c) Indennità personale educativo asilo nido 10 mesi (art 68 c 1 CCNL 2018)	<u>8.500,00</u>
d) Indennità personale educativo (art 68 c 1 CCNL 2018)	<u>5.000,00</u>
e) Maggiorazioni orarie (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	<u>5.000,00</u>
f) Turno (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	<u>46.000,00</u>
g) Indennità reperibilità (art 68 comma 2 lett. d CCNL 2018)	<u>7.100,00</u>
h) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	<u>15.500,00</u>
i) Specifiche responsabilità (art 68 comma 2 lett. e CCNL 2018)	<u>4.000,00</u>
l) Indennità particolari condizioni di lavoro (art 68 comma 2 lett. c CCNL 2018)	<u>14.000,00</u>
m) Indennità servizio esterno (art 68 comma 2 CCNL 2018)	<u>13.500,00</u>
n) Indennità funzione (art 68 comma 2 lett. f CCNL 2018)	<u>3.500,00</u>
Totale sezione I	<u>411.100,00</u>

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCDI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 265.911,17 così suddivise:

a) Progressioni Economiche Orizzontali	<u>19.000,00</u>
b) Performance individuale (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	<u>161.011,17</u>

c) Progetti di miglioramento (art 68 comma 2 lett. a e b CCNL 2018)	27.500,00
d1) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI ed Entrate)	20.900,00
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	265.911,17

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)	411.100,00
Risorse disciplinate dal presente contratto (nuove progressioni economiche, performance, ICI, incentivi funzioni tecniche, previdenza complementare etc etc)	265.911,17
Totale	677.011,17

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 € 411.100,00 oltre a euro 19.000,00 per nuove progressioni per un totale di euro 430.100,00, 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. 55/2020 la Giunta del Comune di Castelfranco Emilia ha approvato il Piano performance 2020 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 ridefiniti con il presente contratto decentrato.

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 e, in misura minoritaria, sulla base dell'esperienza professionale acquisita dal dipendente determinata sulla base delle valutazioni conseguite negli anni.

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 al netto risorse destinate PO e trasferimento quota Unione	ANNO 2020 al netto risorse destinate PO e trasferimento quota Unione	SCOSTAMENTI	NOTE
PARTE STABILE	625.738,97	508.204,99	531.111,81	22.906,82	Rinnovo contrattuale fuori tetto Corte Conti 19/2018
PARTE VARIABILE	90.255,91	70.489,18	115.089,18	44.600,00	Incentivi fuori tetto (euro 24.500 funzioni tecniche, euro 20.100 entrate)
TOTALE	715.994,91	578.694,17	646.200,99	67.506,82	

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 2020/2022 e precisamente:

Fondo risorse decentrate personale dipendente: in parte stanziare sul bilancio previsionale 2020 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 2020/2022 nonché c/o Fondo pluriennale e vincolato dell'Ente.