



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. ATTO 91 ANNO 2019

SEDUTA DEL 27/06/2019 ORE 16:30

OGGETTO: ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di giugno alle ore 16:30 nella sede comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Giancarlo Contini, la Giunta Comunale.

All'Appello Risultano

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
CONTINI GIANCARLO	PRESENTE	
LEONI GIANARTURO	PRESENTE	
CAPELLI STEFANO	PRESENTE	
GUARESCHI ELISA		ASSENTE
MARCHESI MARZIA		ASSENTE

Totale presenti: n. 5

Totale assenti : n. 0

Partecipa all'adunanza Il Segretario Dott.ssa Giuseppina Rita Mingoia., il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti Il Sindaco Giancarlo Contini assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

OGGETTO: ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, testualmente prevede:

«3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

3-quater. ABROGATO

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze e' fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e' corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui e' effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui e' necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.»;

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 62 del 7 maggio 2019, con la quale è stato approvato il regolamento per la misurazione e la valutazione della performance;
- la propria deliberazione n. 43 del 29/03/2019, con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione, organicamente integrato con il piano della performance per il triennio 2019/2021;
- la propria deliberazione n. 78 del 4/06/2019, con la quale sono state quantificate le risorse destinate al salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2019, conferendo alla delegazione trattante di parte pubblica le linee guida per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all'anno 2019;

Rilevato che, per l'anno 2019, le risorse decentrate - costituite ai sensi dell'articolo art.67 del CCNL 21.05.2018 - ammontano a complessivi € 149.12,98 di cui:

- € 65.411,45 con riferimento alla parte stabile;
- € 53.761,53 con riferimento alla parte variabile, comprensiva di € 15.000,00 di incentivi tecnici ed € 15.000,00 di incentivi per recupero evasione previsti da disposizioni di legge;

Preso atto che l'ipotesi di accordo decentrato 2019 è stata raggiunta dalle delegazioni trattanti, in data 4/06/2019, sottoscrivendo gli allegati A) e B);

Viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria predisposte dal Responsabile del Settore Economico-finanziario, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, redatte sugli appositi schemi predisposti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, in merito alle scelte qualificanti per l'introduzione e la disciplina degli istituti contrattuali, nonché alla corretta applicazione delle norme della contrattazione nazionale ed all'effettiva disponibilità dei fondi destinati ai singoli istituti disciplinati nell'accordo decentrato, nell'ambito degli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

Esaminato il testo dell'ipotesi di accordo e verificata la sua compatibilità con le linee di indirizzo contenute nel piano della performance;

Visto il parere in data 26/06/2019 con il quale l'organo di revisione ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, a norma dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001;



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

Acquisiti i pareri resi sulla proposta di deliberazione ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del T.U.E.L. D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

- dal Responsabile del Servizio Personale Dott. ssa Stellati Elena in ordine alla regolarità tecnica, che ha espresso: «**parere favorevole**»;
- dal Responsabile del servizio finanziario Dott. ssa Stellati Elena in ordine alla regolarità contabile, che ha espresso: «**parere favorevole**»;

Con voti unanimi favorevoli, resi in forma palese, ai sensi di legge

DELIBERA

1. **Di approvare** l'accordo decentrato integrativo – parte economica 2019 – che recepisce la pre-intesa raggiunta tra le delegazioni in data 04/06/2019, nel testo allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. **Di autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, con le precisazioni derivanti dalla relazione illustrativa tecnico-finanziaria;
3. **Di dare atto che** la spesa complessiva derivante dalla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo 2019, determinata in €.149.172,98 (al netto degli oneri riflessi), ha trovato e trova copertura negli appositi capitoli del macroaggregato 1 del corrente bilancio di previsione;
4. **Di conferire incarico** al Responsabile del Settore Economico-finanziario per l'adozione di tutti i provvedimenti attuativi conseguenti, previa sottoscrizione definitiva dell'accordo.



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
Giancarlo Contini

Il Segretario
Dott.ssa Giuseppina Rita Mingoia



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA (art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

Proposta di delibera di Giunta avente per oggetto:

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

Busseto, lì 27/06/2019

Il Responsabile del Servizio
Finanziario
Elena Stellati / INFOCERT SPA



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA AVENTE PER OGGETTO:

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

per quanto attiene la regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 il Responsabile dei Servizi Finanziari **esprime parere favorevole**.

Busseto, lì 27/06/2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Elena Stellati / INFOCERT SPA



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

**Deliberazione di Giunta Comunale
N. 91**

DEL 27/06/2019

**OGGETTO: ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto

visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- viene pubblicata nell'Albo On Line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 02/07/2019 al 17/07/2019

Busseto li 02/07/2019

L' addetto

Stefania Macchidani / INFOCERT SPA

A Augusta

4

✓ Jane S. F. C. C. 1988

۱۰

३

John Doe
John Doe

		ANNO 2019	ANNO 2018	ANNO 2016
	PARTÉ STABILE			
ART. 67.1	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	101.574,74	101.574,74	90.158,76
art. 67 comma 2, CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.703,54	1.437,00	
art. 67 comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	697,24	121,60	fuiori tetto
art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 21/05/2018	€ 63,20 personale in servizio al 31/12/2015	2.851,91	-	fuiori tetto
Decurtazione permanente dall'anno 2015		-11.415,98	-11.415,98	
TOTALE PARTÉ STABILE		95.411,45	91.717,36	90.158,76
	PARTÉ VARIABLE			
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	15.000,00	6.750,00	6.750,00 fuiori tetto
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 - art. 1 c 1091 L. 14/5/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per attività di accertamento IMU	15.000,00	-	fuiori tetto
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte satan anno 1997	7.202,77	7.202,77	
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Enie, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Poiizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	12.995,66	17.600,00	9.995,66+3.000 RISPARMIO RIROPORZIONAMENTO P.O.
relazione illustrativa e tecnica digi 75/2017	Economie derivanti da fondo precedente	3.563,10	-	
TOTALE PARTÉ VARIABLE		53.761,53	31.552,77	34.365,26
TOTALE COSTITUZIONE		149.172,58	123.270,13	
TOTALE COSTITUZIONE AL NETTO DELLE PARTI ESCLUSE		111.054,43	115.083,13	117.774,02
FONDO PO (COMPRESI RIMODULAZIONE P.O + NUOVA P.O. + QUOTA P.M. ASSOCIATA)		74.800,00	65.070,26	68.080,41 come da proiezione
TOTALE AI FINI DEL TETTO 2016		185.054,43	180.153,39	185.054,43
MARGINE UTILIZZABILE				
Dipendenti				

IPOTESI DI DESTINAZIONE ANNO 2019		STABILE	VARIABILE	TOTALE
art. 68, comma 1, CNL	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquiste in anni precedenti)	43.280,62	95.411,45	149.172,98
21/05/2018	art. 68, comma 1, CNL Indennità di comparto [art. 33, comma 4, lett. b) e c], CNL 22/01/2004)	15.410,40	15.410,40	32.878,42
21/05/2018	art. 68, comma 1, CNL Indennità indennitaria personale educativo assiti nido (art. 31, comma 7, CNL 14/09/2000)	3.842,00	62.533,02	66.375,02
21/05/2018	TOTALE DESTINAZIONE storica e vincolata	9.863,53	Progressioni da destinare anno 2019	1.657,04
21/05/2018	ALTRE UTILIZZI ESTERNI ufficio di piano + IPR roccabianca	10.096,60	Premi correlati alla performance organizzativa	10.096,60
art. 68, comma 2, lett. a), CNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	10.096,60	Premi correlati alla performance organizzativa	10.096,60
ART. 68 C. 2 LEFT. a) e b) IN combinazione dispositivo con art. 67 c.6 lett. b)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di analoghi strumenti di preferenza o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Politica Locale della gestione, compresi gli incentivi alla programmazione della gestione, compresi gli incentivi (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CNL 21/05/2018)	11.338,62	7.202,77	10.765,87
art. 68, comma 2, lett. a), CNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale 60% = E.	6.933,45	Premi correlati alla performance individuale 40% = E.	4.622,30
art. 68, comma 2, lett. a), CNL 21/05/2018	letter. b), CNL 21/05/2018	3.563,10		
	TOTALE PERFORMANCE	32.201,99		
art. 68, comma 2, lett. c), CNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CNL	1.860,00	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CNL	1.860,00
CNL 21/05/2018	art. 68, comma 2, lett. e), CNL 21/05/2018	6.100,00	Indennità di cui all'art. 24, comma 1, CNL 14/09/2000	6.100,00
CNL 21/05/2018	Indennità di cui all'art. 24, comma 1, CNL 14/09/2000	6.100,00	Indennità di cui all'art. 24, comma 1, CNL 14/09/2000	6.100,00
art. 68, comma 2, lett. e), CNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quindigesimi CNL 21/05/2018	4.958,30	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quindigesimi CNL 21/05/2018	4.958,30
CNL 21/05/2018	art. 68, comma 2, lett. g), CNL 21/05/2018	15.000,00	Risorse previste da disposizioni di legge per incen-	15.000,00
CNL 21/05/2018	15.000,00	15.000,00	tivi - incen-	15.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CNL 21/05/2018	Risorse previste da attività di accer-	15.000,00	15.000,00	15.000,00

4/6/19



COMUNE DI BUSSETO
PROVINCIA DI PARMA
SETTORE FINANZIARIO



**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO
2018/2020
PARTE ECONOMICA 2019**

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	Pre-intesa raggiunta il 04/06/2019
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa 2018/2020 – PARTE ECONOMICA 2019
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Dr.ssa Giuseppina Rita Mingoia, Segretario comunale (presidente)• Dr.ssa Elena Stellati, Responsabile Servizio Finanziario• Arch. Roberta Minardi, Responsabile Servizi Tecnici relativi al Territorio <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i></p> <ul style="list-style-type: none">• CGIL – FP• CISL – FPS• UIL – FPL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">• Rosalba Calandra Checco, CGIL – FP• Alberto Canepari, CISL – FPS• Dario Di Marcobernardino, UIIL – FPL <p><i>RSU</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Chemello Rosa• Barabaschi Giovanna• Manganelli Rossella• Dejana Roberto
Soggetti destinatari	Personale dipendente dell'ente a cui si applica il C.C.N.L. Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Integrazioni al CCI 2018/2020, rese necessarie dall'assetto organizzativo dell'Ente e per adeguamento al "Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione della Performance, degli incarichi e delle Posizioni Organizzative", approvato con Delibera di G.C. n. 62 del 7/05/2019, in riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria;✓ Criteri di quantificazione della retribuzione di risultato per il personale titolare di Posizione Organizzativa e quantificazione della somma accantonata per il finanziamento di tale istituto, disposta con Deliberazione di G.C. n. 78/2019;✓ Disciplina della pausa, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, secondo le modalità illustrate nell'incontro del 4/06/2019;✓ Modalità di utilizzo delle risorse decentrate destinate al salario accessorio, con riferimento ai diversi istituti individuati e disciplinati nel CCI 2018/2020;

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 in data 26 giugno 2019 <i>Rilievi dell'organo di controllo:</i> <i>Nessun rilievo</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Le risorse destinate al salario accessorio e alla contrattazione decentrata sono state quantificate con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04/06/2019 , con formulazione delle linee guida alla delegazione di parte pubblica
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: deliberazione G.C. n. 43 del 29/03/2019
	Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità triennio 2018/2020 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013: deliberazione G.C. n. 11 del 30/01/2018 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 È in corso di approvazione la relazione finale del ciclo performance 2018, che, previa validazione del nucleo, sarà pubblicata nella competente sezione di Amministrazione Trasparente. Analogamente, a chiusura del ciclo performance 2019 sarà predisposta apposita relazione validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, come previsto nel sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. n.62 del 7/05/2019.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle norme del CCDI

<p>Art.1 <i>Campo di applicazione e oggetto</i></p>	<p>Disciplina il campo di applicazione del CCDI a tutto il personale in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, individuando l'oggetto dell'accordo per l'anno 2019, a seguito dell'approvazione dello SMIVAP 2019 e per adeguamento al nuovo assetto organizzativo degli istituti già normati nell'accordo 2018/2020</p>
<p>Art.2 <i>Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i></p>	<p>Disciplina la durata annuale per la parte economica, ai sensi dell'art.8 del CCNL 21/05/2018, con riferimento ai diversi istituti individuati e disciplinati nel CCI parte giuridica 2018/2020 stipulato il 28/12/2018.</p> <p>Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.</p> <p>Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale</p>
<p>Art.3 <i>Interpretazione autentica</i></p>	<p>Individua i soggetti sottoscrittori quali organi di interpretazione autentica di eventuali controversie sull'interpretazione delle clausole.</p>
<p>Art. 4 <i>Risorse disponibili: Criteri di riparto</i></p>	<p>La disposizione riporta le risorse disponibili per la contrattazione decentrata 2019, quantificate con delibera G.C. n. 78/2019</p> <p>✓ Per la parte stabile in € 95.411,45 – da destinare, in applicazione dell'art. 4 della parte normativa del CCI 2018/2020, al finanziamento dei seguenti istituti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Progressioni economiche nella categoria; ○ Indennità di comparto; ○ Incremento indennità personale educativo asilo nido; ○ Indennità correlate alle condizioni di lavoro; ○ Indennità correlate all'articolazione dell'orario di lavoro; ○ Indennità per specifiche responsabilità; <p>Le quote residue delle risorse stabili, disponibili dopo il finanziamento degli istituti economici di cui al precedente comma, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale, da misurare e valutare secondo le modalità del sistema di valutazione vigente presso l'Ente.</p> <p>Le risorse di parte stabile non integralmente utilizzate nell'anno di riferimento confluiscano nelle risorse di parte variabile dell'anno successivo (art. 68 c.1 u. periodo). Trattandosi di economie degli anni precedenti, non soggiacciono al limite di spesa di cui all'art. 23 c.2 del D.Lgs. n. 75/2017.</p> <p>Le eventuali economie conseguenti al mancato parziale raggiungimento degli obiettivi non potranno essere in alcun modo destinate al trattamento accessorio del personale e dovranno rimanere a disposizione dell'amministrazione</p> <p>✓ Per la parte variabile in € 53.761,53 - da destinare al finanziamento degli istituti individuati nell'allegato B) al CCI 2019, riportato al seguente paragrafo, con la precisazione che una quota corrispondente, di cui all'art. 67 c.3 lett. i) e c.5 lett. b), per un importo complessivo di € 11.338,62 viene destinata all'incentivazione di n. 10 obiettivi specifici individuati dall'amministrazione, in sede di costituzione delle risorse e dettagliate nella medesima disposizione contrattuale</p> <p>✓ In applicazione dell'art. 5 CCI parte normativa 2018/2020, nell'ambito delle risorse destinate alla performance, una quota non inferiore</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ al 60% viene destinata al premio correlato alla performance organizzativa ○ al 40% al premio correlato alla performance individuale <p>La stessa disposizione contiene l'accordo di destinare <u>al salario accessorio delle Posizioni Organizzative</u> la somma di €. 7.416,83 potenzialmente disponibile per incrementare le risorse di parte variabile ai sensi dell'art.67 c.3 lett.i) e del c.5 lett.b) del CCNL 21/05/2018, a saturazione del correlato fondo dell'anno 2016, ai fini del rispetto del limite di spesa fissato dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n.75/2017</p>

Art.5 <i>Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</i>	<p>L'articolo in esame quantifica, per l'anno 2019, le risorse destinate a finanziare le progressioni economiche all'interno della categoria professionale, e la quota di personale interessata alla selezione, in applicazione dei criteri e delle procedure definite nel contratto decentrato, parte normativa 2018/2020, che prevede di destinare annualmente una quota non superiore al 30% delle risorse stabili effettivamente disponibili per nuove progressioni e un contingente di personale non superiore al 30% del personale a tempo indeterminato in servizio alla sottoscrizione del contratto annuale che attiva l'istituto.</p> <p>Per l'anno 2019 l'importo destinato alle progressioni economiche è stato quantificato in €. 9.863,53 con pari incidenza annua, attesa la decorrenza prevista dal 01/01/2019, con l'individuazione dell'importo del plafond della categoria professionale A) fermi restando i requisiti di accesso alla selezione e la metodologia di attribuzione individuati all'art. 6 del contratto decentrato integrativo 2018/2020;</p>
Art.6 <i>Premio annuale individuale di eccellenza al personale del comparto</i>	<p>L'articolo in esame quantifica in € 1.800,00 la somma messa a disposizione nell'anno 2019 per la maggiorazione annuale riconosciuta ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio massimo nella performance individuale.</p> <p>Tale premio potrà essere attribuito a un massimo di 6 dipendenti, di cui non più di uno per ogni unità organizzativa, in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi assegnati.</p>
Art. 7 <i>Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative</i>	<p>Viene incrementata di € 7.416,83 la quota di risorse destinate alla retribuzione di posizione per finanziare l'istituzione di una nuova Posizione Organizzativa e l'applicazione dell'articolo 15 del CCNL 2016/2018.</p> <p>Ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017, viene ridotta nella misura corrispondente la quota di risorse variabili potenzialmente destinabili alla contrattazione decentrata</p>
Art.8 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	<p>L'articolo tratta i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale collocato in posizione organizzativa, da misurare in base al sistema di misurazione e valutazione della performance. All'ultimo comma individua il criterio di quantificazione della retribuzione di risultato in misura non superiore al 25% della retribuzione di posizione, quantificata sulla base della pesatura di ciascuna Posizione Organizzativa, in applicazione del sistema di graduazione approvato dall'Ente.</p>
Art. 9 <i>Individuazione del personale e della durata della pausa per l'assegnazione del buono pasto, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9/05/2006</i>	<p>La disposizione individua le unità lavorative e la durata della pausa per la fruizione del buoni pasto ai sensi dell'art. 26 del CCNL 21/05/2018, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per il personale addetto al Servizio di Polizia Municipale, nell'espletamento delle attività di vigilanza, e per il personale tecnico e operaio, chiamato in servizio per garantire interventi d'urgenza connessi all'area della protezione civile, che debba svolgere turni di servizio di durata complessiva di almeno 8 ore, la durata della pausa per la consumazione dei pasti viene fissata in sessanta minuti, da collocare all'inizio o al termine dell'orario di servizio, con erogazione del buono pasto. • Analogamente, in applicazione dell'art. 26 c. 4 del CCNL 21/05/2018, il personale addetto ad attività connesse alle consultazioni elettorali fruisce della pausa di sessanta minuti, all'inizio o alla fine di un turno di lavoro di almeno 8 ore, con diritto all'assegnazione del buono pasto.

<p>Art.10 <i>Disposizioni finali</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le parti confermano le disposizioni del contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020 stipulato il 28/12/2018, come espressamente integrate con il presente accordo, per l'anno 2019 2. Il presente contratto disciplina, per l'anno 2019, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse di parte stabile e di parte variabile quantificate nell'allegato A) al presente contratto, destinandole agli istituti del salario accessorio previsti dalla contrattazione nazionale vigente, come disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020, come riportato nell'Allegato B) destinazione risorse decentrate, anno 2019. 3. Nelle more della definizione dei contratti relativi agli anni successivi, l'Ente continuerà ad applicare gli istituti disciplinati nel contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020 per la parte giuridica e, per la parte economica, nel presente accordo per l'erogazione delle retribuzioni accessorie legate al mero svolgimento della prestazione lavorativa, ove non mutino nei fatti i presupposti per il riconoscimento delle stesse 4. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato per gli anni successivi, l'ente effettuerà il conguaglio (anche negativo) delle somme derivanti da tale nuova disciplina, per differenza rispetto a quelle riconosciute al personale in regime di prorogatio del presente accordo.
---	--

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata per l'ANNO 2019

Nella seguente tabella viene riepilogata la destinazione delle risorse di parte stabile e di parte variabile per l'anno 2019, concordata tra le delegazioni trattanti

		STABILE	VARIABILE	TOTALE
IPOTESI DI DESTINAZIONE		95.411,45	53.761,53	149.172,98
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	43.280,62		43.280,62
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	15.410,40		15.410,40
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.842,00		3.842,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		62.533,02		62.533,02
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI ANNO IN CORSO 2019		32.878,42		
	progressioni da destinare anno 2019	9.863,53		9.863,53
	ufficio di piano + IPR roccabianca		1.657,04	1.657,04
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE				
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	premi correlati alla performance organizzativa	10.096,60	-	10.096,60
art. 68, comma 2, lett. a) e b), in combinato disposto con art. 67 c6 lett. b) CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)		11.338,62	11.338,62
art. 68, comma 2, lett. a) e lett. b), CCNL 21/05/2018	premi correlati alla performance organizzativa 60% = € 6.933,45		7.202,77	10.765,87
	premi correlati alla performance individuale 40% = € 4.622,30		3.563,10	
TOTALE PERFORMANCE		10.096,60	22.104,49	32.201,09
art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1.860,00		1.860,00
art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	6.100,00		6.100,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	4.958,30		4.958,30
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)		15.000,00	15.000,00
rt. 67, comma 3, lett.), CCNL 21/05/2018 - rt 1 c 1091 L 145/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per attività di accertamento IMU		15.000,00	15.000,00

c) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato 2019 disciplina principalmente il riparto delle risorse destinate alla contrattazione integrativa a finanziamento degli istituti contemplati nel contratto decentrato parte giuridica 2018/2020 sottoscritto il 28/12/2018, con la precisazione che vengono integrati e /o rimodulati i seguenti istituti:

1. Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con conseguente riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, al fine di rispettare il limite prescritto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.
2. Quantificazione delle somme da destinare alle progressioni economiche.
3. La disciplina dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, integrando l'art. 24 del CCI 2018/2020 con la previsione che la somma messa a disposizione dall'Amministrazione sarà ripartita in misura non superiore al 20% della retribuzione di posizione definita in applicazione del sistema di valutazione vigente (cfr. art. 8 CCI 2019 / art. 24 CCI 2018/2020);
4. L'individuazione delle figure professionali e della durata della pausa per l'attribuzione del buono pasto, in applicazione dell'art. 26 del CCNL 21/05/2018 (si tratta di una norma di nuova introduzione, non presente nel CCI 2018/2020);

d) coerenza con principi di meritocrazia e premialità

In armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, le risorse decentrate vengono destinate a premiare le prestazioni del personale che generano un *quid pluris* rispetto agli standard qualitativi e quantitativi in essere ed agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

I criteri per l'individuazione di tali elementi aggiuntivi sono connessi alla peculiarità delle condizioni di svolgimento dell'attività rispetto ad una situazione ordinaria, sotto i profili delle responsabilità, della qualità della prestazione resa e dell'apporto individuale e/o collettivo al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano performance, in applicazione della metodologia definita con il Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione della Performance, degli incarichi e delle retribuzioni di Posizione, recante anche i criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria, approvato con deliberazione della Giunta comunale 62 del 07/05/2019

e) coerenza con principi di selettività delle progressioni economiche

L'attribuzione di progressioni economiche orizzontali è prevista per un importo non superiore al 30% delle risorse stabili effettivamente disponibili e ad una quota non superiore al 30% del personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di sottoscrizione del contratto decentrato annuale che attiva l'istituto.

Per l'accesso alla selezione viene richiesto il conseguimento, nel triennio precedente all'attivazione dell'istituto, di un punteggio medio superiore all'80% del massimo conseguibile nella valutazione della performance individuale.

Le modalità di accesso, selezione e valutazione del personale a tali fini sono dettagliate all'art.6 del contratto decentrato integrativo 2018/2020, richiamato all'art. 5 del CCI 2019.

f) risultati attesi

L'azione coordinata posta in essere, in termini di allocazione delle risorse finalizzate all'incentivazione, è finalizzata ad ottenere la crescita professionale di tutti i dipendenti del comune di Busseto, in un contesto di condivisione delle scelte per conseguire gli obiettivi dell'amministrazione, come declinati negli atti di programmazione adottati.

g) altre informazioni

Dal 1° gennaio 2017 è stata reinternalizzata la funzione di Polizia Municipale, gestita, fino al 31/12/2016, attraverso l'Unione Terre Verdiane, dalla quale il Comune di Busseto è receduto, con pari decorrenza. Si è provveduto, pertanto, a riassorbire all'interno del Fondo risorse decentrate comunale gli importi gestiti dall'ente derivato nell'anno 2016, per finanziare gli istituti di salario accessorio occorrenti al funzionamento del Comune di Busseto. Con la medesima decorrenza è stata stipulata una convenzione, ex art.30 del D.Lgs. n. 267/2000, per la gestione in forma

associata del Servizio di Polizia Municipale, con i Comuni limitrofi di Soragna e Roccabianca e attribuzione del ruolo di capofila al Comune di Soragna.

Le risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2019, sono state costituite con deliberazione della Giunta Comunale n. 78/2019.

Con lo stesso provvedimento l'amministrazione ha ritenuto di

- ✓ utilizzare la somma di € 7.416,83 per incrementare il fondo del salario accessorio delle Posizioni Organizzative e decurtando di pari importo le risorse destinabili alla contrattazione decentrata.
- ✓ destinare la somma di € 11.238,62 all'incentivazione legata al raggiungimento di specifici obiettivi definiti nel Piano della Performance 2019/2021

Busseto, 27 giugno 2019

Il Responsabile del Servizio Personale
Dott.ssa Elena Stellati



COMUNE DI BUSSETO

PROVINCIA DI PARMA
SETTORE FINANZIARIO



ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO 2018/2020

PARTE ECONOMICA 2019

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Il Contratto decentrato integrativo in esame contiene la parte giuridica, valevole per il triennio 2018/2020, in receimento del contratto nazionale Funzioni locali 2016/2018, e la parte economica relativa all'anno 2019, dove trovano finanziamento gli istituti normati che comportano effetti economici come elencati nel corpo del contratto e al quadro b) modulo 2) della relazione illustrativa

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2019, è stata preceduta dalla verifica del valore complessivo delle risorse destinate al salario accessorio per il 2016, individuato come anno di raffronto per l'applicazione dei vincoli limitativi della spesa imposti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n.75/2017, ai sensi del quale: " [...] a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], 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. Pertanto non è necessario operare una riduzione delle risorse in misura proporzionale alla diminuzione del personale intervenuta tra gli anni 2015 e successivi;"

Nella quantificazione del limite di spesa riferito all'anno 2019, si è pertanto tenuto conto

- Della deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 13/05/2016 con la quale era stato quantificato il limite di spesa complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2016
- degli effetti derivanti dal recesso del Comune di Busseto dall'Unione Terre Verdiane, con decorrenza 1 gennaio 2017, con conseguente reinternalizzazione delle funzioni, dei servizi e del personale ad essi preposto presso l'Ente derivato
- delle quote assegnate al Comune di Busseto con provvedimento n.60 del 14/12/2017 adottato dal Responsabile del Settore Segreteria e gestione Risorse Umane dell'Unione Terre Verdiane, con riferimento al salario accessorio 2016, nel rispetto del principio di invarianza così come definito dalla Corte dei Conti, deliberazione n. 231/2014 della Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna e dall'art. 32 comma 5 del D.Lgs 267/2000 così come modificato dal D.L.50/2017;

Pertanto, con deliberazione della Giunta Comunale n.78 del 4/06/2019, il tetto di spesa per salario accessorio dell'anno 2019, è stato quantificato complessivamente in € 185.854,43 rispettando il principio dell'invarianza della spesa, come dimostrato nel seguente prospetto:

		ANNO 2019	ANNO 2016
PARTE STABILE			
ART. 67.1	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	101.574,74	90.158,76
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.703,54	<i>Fuori tetto</i>
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	697,24	
art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 21/05/2018	€ 83,20 personale in servizio al 31/12/2015	2.851,91	<i>Fuori tetto</i>
Decurtazione permanente dall'anno 2015		-11.415,98	
TOTALE PARTE STABILE		95.411,45	90.158,76
PARTE VARIABILE			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	15.000,00	6.750,00 <i>Fuori tetto</i>
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 – art. 1 c. 1091 L. 145/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per attività di accertamento IMU	15.000,00	<i>Fuori tetto</i>
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	7.202,77	7.202,77
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	12.995,66	20.412,49
Relazione illustrativa e tecnica D.Lgs 75/2017	Economie derivanti da fondo precedente	3.563,10	<i>Fuori tetto</i>
TOTALE PARTE VARIABILE		53.761,53	34.365,26
TOTALE COSTITUZIONE		149.172,98	
TOTALE COSTITUZIONE AL NETTO DELLE PARTI ESCLUSE		111.054,43	117.774,02
FONDO PO (compresi rimodulazione P.O. + nuova P.O. + quota Polizia Municipale associata)		74.800,00	68.080,41
TOTALE GENERALE 2019		185.854,43	185.854,43

Le risorse destinabili alla contrattazione decentrata ex art. 67 del CCNL 21/05/2018, soggette ai vincoli di spesa, per l'anno 2019, sono state quantificate con la citata deliberazione, sulla base dell'istruttoria condotta dal Responsabile del Servizio Personale, come segue:

- **Risorse di parte stabile € 95.411,45** di cui € 1.703,54 quale differenziale progressioni economiche orizzontali in applicazione dell'art. 67 comma 2 lett. b) del CCNL 2016/2018 escluse dal vincolo di spesa;
- **Risorse di parte variabile soggette a limite di spesa € 20.198,43** di cui:
 - ✓ € 7.202,77 art. 67, comma 3, lettera h) CCNL 21/05/2018 da destinare agli obiettivi assegnati ai settori di attività nel Piano Performance 2019/2021;
 - ✓ € 12.995,66 art.67, comma 3, lett.i) e comma 5, lett.b), CCNL 21/05/2018 di cui:
 - a) € 11.338,62 da destinare al conseguimento di obiettivi dell'Ente inseriti nel DUP e nel Piano Performance 2019/2021 ed assegnati ai seguenti settori:
 - 1) Area Affari Generali e Servizi istituzionali:
 - *Riorganizzazione servizio protocollo*
 - *Realizzazione rete fibra ottica*
 - 2) Area Servizi Finanziari:
 - *Verifica, controlli e concessioni locali comunali ad Associazioni e Privati*
 - 3) Area Servizi alla Persona, Cultura e Turismo:
 - *Organizzazione centro estivo*
 - *Infanzia a colori*
 - 4) Area Servizi tecnici Territorio:
 - *Risoluzione problematiche acquisizione opere urbanizzazione*
 - *Regolamentazione istituto "diffida amministrativa"*
 - 5) Area Patrimonio, Sicurezza, LL.PP:
 - *Sicurezza Pubblico spettacolo, rassegne culturali... teatro lirico... allestimento mercati e fiere*
 - 6) Area Polizia Locale:
 - *Modulazione orario di presenza in servizio extra turnazioni serali e/o festivi*
 - *Potenziamento videosorveglianza*
 - b) € 1.657,04 da trasferire ad altri enti per rimborso di indennità corrisposte al personale impiegato nello svolgimento di funzioni associate:
 - 1) Comune di Roccabianca: quota di indennità Vice Comandante del Servizio Intercomunale di Polizia Municipale
 - 2) Comune di Fidenza: quota di indennità personale dell'ufficio di piano distrettuale

Sezione I
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Importo unico consolidato – art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	€ 101.574,74
Differenziale progressioni economiche orizzontali in applicazione dell' art. 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 escluse dal vincolo di spesa	€ 1.703,54
Retribuzione individuale anzianità e assegni ad personam personale cessato anno 2018	€ 697,24
€ 83,20 personale in servizio al 31/12/2015	€ 2.851,91
Decurtazione permanente dall'anno 2015 (art. 9, comma 2-bis DL 78/2010	- € 11.415,98
Totale risorse parte stabile anno 2019	€ 95.411,45

Sezione II
Risorse variabili

Le risorse decentrate variabili, come definite dall'articolo 67, comma 3, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, sono state determinate come segue, nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate nell'anno 2016 al trattamento accessorio del personale dipendente, in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2015:

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Voce</i>	<i>Importo</i>
art. 67, c.3, lett.c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche art.113 D.Lgs. n.50/2016 (dal 1' gennaio 2018)	€ 15.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 - art 1 c. 1091 L 145/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per attività di accertamento IMU	€ 15.000,00
art. 67, comma 3, lett.h e comma 4 CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all' 1,2% del monte salari anno 1997	€ 7.202,77
art. 67, comma 3, lett.i) e comma 5 lett.b) CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi della Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni del c.d.s.	€ 12.995,66
Art. 68, comma 1 CCNL 21/05/2018	Economie derivanti da fondo precedente	3.563,10
Totale risorse variabili		€ 53.761,53

Sezione III
Decurtazioni del fondo

Non si rilevano ulteriori decurtazioni oltre a quanto già applicato ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 indicato nella sezione I.

Sezione IV
Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Sulla base di quanto illustrato nelle Sezioni precedenti, **il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019**, viene definitivamente accertato e sottoposto a certificazione nelle seguenti somme:

	Risorse decentrate stabili	Risorse decentrate variabili	Totale
Componenti positive	95.411,45	53.761,53	149.172,98

Sezione V
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Tutte le somme destinate al trattamento economico accessorio ed incentivante del personale sono contabilizzate all'interno del fondo per le risorse decentrate, secondo le disposizioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro

Modulo II
Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

L'utilizzo delle risorse decentrate, costituite ed accertate come descritto nel Modulo I, è stato definito in sede negoziale nel corso delle trattative con le organizzazioni sindacali e la R.S.U., confluendo nell'articolato contrattuale in esame, la cui preintesa è stata sottoscritta in data 4 giugno 2019.

Sezione I
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Gli istituti sui quali le delegazioni trattanti non hanno potere negoziale sono quelli i cui importi e presupposti sono puntualmente disciplinati dalle norme contrattuali nazionali e, nello specifico:

Indennità di comparto (art. 33, C.C.N.L. 22 gennaio 2004) e art.68, c.1, CCNL 21.05.2018: la misura dell'indennità è univocamente correlata alla categoria di appartenenza del personale. Il fabbisogno finanziario è determinabile sulla base della consistenza numerica dei dipendenti in servizio è per l'anno 2019 pari ad **€ 15.410,40**

Progressioni economiche orizzontali art.68, c.1, CCNL 21.05.2018: le progressioni economiche all'interno della categoria professionale già attribuite nel corso degli anni determinano un impiego fisso e permanente delle risorse decentrate, correlato al valore economico della posizione economica di sviluppo definito, nel tempo, dai contratti collettivi nazionali. Il fabbisogno

finanziario è pertanto determinabile sulla base dell'inquadramento dei dipendenti in servizio per l'anno 2019 in

- € 34.339,48 progressioni storiche;
- € 1.703,54 differenziale a regime, in applicazione dell'art. 68 c.1 del CCNL 2018;
- €. 7.237,60 – progressioni economiche attribuite nell'anno 2018, in applicazione CCID 2018/2020 con decorrenza 01/06/2018

Incremento indennità personale asilo nido, art.31, comma 7, CCNL 14.09.2000: **€3.842,00**;

Maggiorazione per lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale: al personale che presta la propria attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale, compete una maggiorazione sulla retribuzione oraria, calcolata in applicazione dell'articolo 24, comma 5, del C.C.N.L. Regioni e Autonomie locali del 14 settembre 2000. Sulla base dell'andamento storico, non viene rilevato alcun fabbisogno finanziario per remunerare tale attività nell'anno 2019

Sezione II

Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

I seguenti istituti normati nel contratto collettivo integrativo 2018/2020, sono finanziati con risorse stabili, in quanto collegati all'organizzazione dell'Ente

indennità di rischio (art. 8 CCDI 2018/2020): è erogata nella misura giornaliera di € 1,16 a favore del personale che, ai sensi dell'articolo 70-bis, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, svolge la propria attività in oggettive condizioni di esposizione a rischio, che sono individuate specificamente nell'articolo del contratto decentrato. Sempre in armonia con il disposto contrattuale, l'indennità è dovuta solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, quindi viene riproporzionata alla presenza in servizio. Il fabbisogno finanziario annuo per l'istituto è quindi determinato tenendo conto del numero di unità di personale che svolgono attività esposte a rischi (6) e della presenza media in servizio di tali unità (10 mesi circa): Il fabbisogno per l'anno 2019 è quantificato in **€ 960,00**.

indennità di maneggio valori (art. 8 CCDI 2018/2020): l'indennità è erogata per ogni giorno di effettivo maneggio dei valori di cassa (riscossione di entrate o pagamento di spese economici e riscossione diritti segreteria anagrafe) secondo la seguente gradazione:

Importo medio annuo	Indennità giornaliera
fini a € 1.000,00	€ 1,00
oltre € 1.000,00 e fino a € 2.500,00	€ 1,50
oltre € 2.500,00	€ 2,50

La somma attribuita rientra nei limiti previsti dall'articolo 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (€ 1,00 – € 10,00). Tenuto conto che vi sono 2 operatori agenti contabili incaricati per tutto il 2019 e del numero massimo di giornate di presenza nel corso dell'anno, il fabbisogno finanziario, per l'anno 2019, è individuato in **€ 900,00**.

Maggiorazione per turno e maggiorazione lavoro ordinario notturno (art.14 CCDI 2018/2020) La maggiorazione per turni di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale operante nel Servizio di Polizia Municipale il cui orario di lavoro è articolato in turni giornalieri così come stabilito con deliberazione della G.C. n. 112 del 20/07/2017.

Per il 2019 l'importo destinato alla maggiorazione per turno è quantificato in **€ 4.880,00**

La maggiorazione per lavoro ordinario notturno o festivo, viene erogata al personale che presta lavoro ordinario notturno o festivo, in assenza di rotazione per turno, ai sensi dell'art. 24 c.5 del CCNL.14.09.2000. **Per il 2019** l'importo destinato alla maggiorazione lavoro ordinario notturno o festivo è quantificato in **€ 1.220,00**

indennità di reperibilità (art. 13 CCDI 2018/2020): è erogata nella misura stabilita dall'articolo 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, a favore del personale che svolge turni di reperibilità, nei casi individuati specificamente nell'articolo 13 di riferimento.

Per l'anno 2019 non è previsto fabbisogno finanziario relativo all'indennità di reperibilità.

indennità per specifiche responsabilità (art. 10 CCDI 2018/2020): vengono attribuite con provvedimento formale al personale collocato nelle categorie professionali C) e D) non titolare di P.O. al fine di migliorare l'efficienza della gestione dei Servizi, all'interno dei Settori di Attività in cui si articola l'organizzazione dell'Ente. Il fabbisogno del fondo, per **l'anno 2019** è determinato in **€ 4.958,30**

indennità di funzione per la Polizia Municipale (art. 10 CCDI 2018/2020): l'attuale organizzazione del Servizio di Polizia Locale non consente di individuare compiti di responsabilità connesse al grado rivestito da ciascun operatore addetto.

Progressioni economiche orizzontali di nuova attribuzione (art. 6 CCDI 2018/2020): ex art.68, c.1, CCNL 21.05.2018 - l'importo destinato alle progressioni economiche per il 2019 è stato quantificato in **€ 9.863,53**, attesa la decorrenza prevista dal 01/01/2019, per una quota di personale stimata di n. 10 unità su n. 31 attualmente in servizio. L'attribuzione avverrà in applicazione dei criteri stabiliti dall'art.6;

I seguenti istituti normati nel contratto sono finanziati con risorse destinate per legge e contabilizzate tra le risorse variabili:

Incentivi per funzioni tecniche (art. 11 CCDI 2018/2020): il fondo sarà ripartito secondo i parametri definiti in apposito regolamento da approvarsi con deliberazione della Giunta comunale sulla base dei criteri e modalità concordate tra le delegazioni trattanti, per dare applicazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. Il fabbisogno finanziario, **per l'anno 2019**, è quantificato in **€ 15.000,00**.

Altri compensi finalizzati da disposizioni di legge (art. 11 CCDI 2018/2020): il fondo sarà ripartito secondo i parametri definiti in apposito regolamento da approvarsi con deliberazione della Giunta comunale; per l'anno 2019 sono previsti incentivi per attività di accertamento IMU di cui all'art. 1 c. 1091 L. 145/2018, quantificati **€ 15.000,00**.

Premi correlati alla performance (art. 5 CCDI 2018/2020): le somme destinate all'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, saranno attribuite a seguito di misurazione e valutazione, eseguita, a chiusura del ciclo della performance, in applicazione del regolamento di "Esame, Misurazione e Valutazione della Performance", approvato a stralcio del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 07/05/2019.

Nell'ambito di questo istituto, confluiscono complessivamente **€ 10.096,60** di cui

- a) Risorse stabili residue - nella misura di **€ 10.096,60** - disponibili dopo il finanziamento degli istituti di cui all'art. 68 c.1 CCNL 2016/2018, della quota di incidenza delle progressioni attivate dal 1 gennaio 2019, e degli istituti a carattere stabile legati all'organizzazione dell'Ente, come sopra elencati;

- b) Risorse variabili – nella misura di **€ 22.104,49** – così costituite, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018:
- € 7.202,77 ex art. 67c.3 lett. h) e c.4
 - € 11.338,62 ex art. 67 c.3 lett. i) e c.5 lett. b)
 - € 3.563,10 economie derivanti da fondo precedente (economie vari istituti, comprese progressioni non attribuite)

Gli obiettivi sono stati individuati nel piano performance 2019/2021 approvato con deliberazione della G.C. n. 43 del 29/03/2019 – gli obiettivi specifici a cui destinare le risorse ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett.b) sono stati indicati con la deliberazione della G.C. n.78 del 4/06/2019 tra quelli inseriti nel piano performance. Ciascuna scheda obiettivo contiene gli indicatori di risultato, per misurare il premio collegato alla performance organizzativa, a cui sono destinati il 60% delle risorse variabili.

Gli indicatori per la valutazione della performance individuale, cui sono destinati il 40% delle risorse variabili, sono individuati nel sistema di valutazione della performance approvato con delibera della G.C. n. 62 del 7/05/2019.

Sezione III

Destinazioni ancora da regolare

Tutte le destinazioni delle risorse decentrate sono compiutamente disciplinate nella parte economica dall'accordo sottoposto a certificazione.

Sezione IV

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

<i>Destinazioni non disponibili:</i>			
indennità di comparto		15.410,40	
progressioni economiche orizzontali storiche		43.280,62	
Incremento indennità personale educativo asilo nido		3.842,00	
Totale destinazioni non disponibili		62.533,02	
<i>Destinazioni regolate dal contratto integrativo:</i>			
indennità di rischio		960,00	
indennità maneggio valori		900,00	
indennità per specifiche responsabilità		4.958,30	
incentivi funzioni tecniche – art. 113 D.Lgs.n. 50/2016		15.000,00	
Incentivi per recupero evasione IMU- art. 1 c. 1091 L. 145/2018		15.000,00	
premi performance		32.201,09	
Maggiorazione per turno		4.880,00	
maggiorazione lavoro ordinario notturno/festivo		1.220,00	
Ufficio di piano – IPR Roccabianca		1.657,04	
Nuove progressioni orizzontali da attribuire anno 2019		9.863,53	
Totale destinazioni regolate dal contratto integrativo		86.639,96	
Totale poste di destinazione del fondo sottoposta a certificazione (torna totale Modulo II, Sezione IV)			149.172,98

Sezione V

Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo

In coerenza con quanto esposto nella Sezione V del Modulo I, non vi sono poste di destinazione delle risorse decentrate gestiti all'esterno del relativo fondo.

Sezione VI

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta, sulla scorta di tutto quanto precedentemente esposto ed illustrato, che:

- le destinazioni che hanno natura certa e continuativa (con particolare riferimento all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche orizzontali) sono coperte attraverso l'utilizzo di risorse stabili; per converso ed *a fortiori*, le poste che non hanno carattere di certezza e stabilità sono utilizzate per finanziare destinazioni di natura variabile (specificamente collegate alle relative entrate) oppure revocabile, che potrebbero pertanto essere disimpiegate attraverso semplici adeguamenti dell'assetto organizzativo (es. maggiorazione lavoro festivo, reperibilità, etc.);
- gli incentivi economici, per la parte non legata alle caratteristiche intrinseche della prestazione, sono attribuiti attraverso un formale ed oggettivo processo selettivo di valutazione e misurazione dei risultati, disciplinato nell'apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.206 del 29/12/2010 e successivo adeguamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.62 del 7/05/2019;
- l'importo destinato alle progressioni economiche è stato quantificato in € 9.863,53 annui, per una quota di personale stimata di n. 10 unità su n. 31 attualmente in servizio. I relativi criteri di selezione sono definiti all'art.6.

Modulo III

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

Costituzione fondo	Anno 2018	Anno 2019	Variazione
Risorse stabili	91.717,36	95.411,45	+3.694,09
Risorse variabili	31.552,77	53.761,53	+22.208,76
Totale risorse decentrate	123.270,13	149.172,98	+25.902,85

Destinazione fondo	Anno 2018	Anno 2019	Variazioni
<i>Destinazioni non disponibili:</i>			
indennità di comparto	15.898,08	15.410,40	-487,68
progressioni economiche orizzontali pregresse	38.971,44	43.280,62	+4.309,18
Incremento indennità personale educativo asilo nido	3.842,00	3.842,00	0
Totale destinazioni non disponibili	58.711,52	62.533,02	+3.821,50
<i>Destinazioni regolate dal CCDI:</i>			
indennità di rischio	960,00	960,00	0
indennità maneggio valori	900,00	900,00	0
indennità per particolari responsabilità	5.333,00	4.958,30	-347,70
compensi progettazione interna / incentivi Funzioni tecniche – art. 113 D.Lgs. n. 50/2016	6.750,00	15.000,00	+8.250,00
Incentivi per recupero evasione IMU- art. 1 c. 1091 L. 145/2018	0,00	15.000,00	+15.000,00
premi performance	35.222,55	32.201,09	

Maggiorazione per turno	6.370,00	4.880,00	-1.490,00
maggiorazione lavoro ordinario notturno	1.590,00	1.220,00	-370,00
Nuove progressioni orizzontali 2019	5.776,02	9.863,53	+4.087,51
Ufficio di piano – IPR Roccabianca	1.675,04	1.675,04	0
Totale destinazioni regolate dal CCDI	64.558,61	86.639,96	+22.081,35
Totale destinazioni risorse decentrate	123.270,13	149.172,98	+25.902,85

Modulo IV

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

Sezione I

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

Il sistema contabile impiegato dall'amministrazione è strutturato in modo tale da consentire un agevole monitoraggio della copertura delle voci di destinazione delle risorse decentrate.

In particolare:

- la voce relativa alla progressione economica orizzontale, pur rientrando nella nozione di trattamento economico accessorio, si consolida nella struttura retributiva tabellare di ciascun dipendente ed è imputata ai capitoli di spesa afferenti le retribuzioni del personale e suddivisa in base ai centri di costo nei quali è articolato il piano esecutivo di gestione;
- le rimanenti voci sono imputate a specifici capitoli di spesa del PEG.

L'adozione della contabilità finanziaria armonizzata comporta che la contabilizzazione delle spese relative al trattamento economico accessorio del personale soggetto a valutazione a consuntivo, avvenga nell'esercizio in cui le somme divengono esigibili, ovvero nel quale viene effettuata la misurazione e la valutazione; pertanto, i relativi impegni di spesa sono imputati all'esercizio successivo. Questo principio viene pertanto applicato:

- alla premialità per performance organizzativa ed individuale
- agli incentivi di progettazione e /o per funzioni tecniche e per recupero evasione
- particolari responsabilità
- maneggio valori
- progressioni orizzontali nuova attribuzione

Sezione II

*Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente (**2018**) risulta rispettato*

<i>Capitoli di retribuzione sui competenti centri di costo</i>	<i>Certificato</i>	<i>Speso</i>	<i>Note</i>
indennità di comparto	15.898,08	15.747,47	
progressioni economiche orizzontali pregresse	38.971,44	38.971,44	
Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.842,00	3.842,00	
Totale	58.711,52	58.560,91	

	<i>Certificato</i>	<i>Speso</i>	<i>Note</i>
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	5.333,00	0,00	

Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	7.960,00	5.869,63	
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1.860,00	0,00	
ufficio di piano + IPR roccabianca	1.657,04	1.657,04	
Progressioni economiche orizzontali dec.01.06.2018	5.776,02	0,00	
premi performance	35.222,55	0,00	
Totale	57.808,61	7.526,67	
Totale generale	116.520,13	59.503,87	

	<i>Certificato</i>	<i>Speso</i>	<i>Note</i>
compensi progettazione interna	6.750,00	0,00	
Totale	6.750,00	0,00	

Le minori spese accertate sui fondi di destinazione, in alcuni casi, devono essere ancora distribuiti, trattandosi di poste soggette a misurazione ed accertamento, tenuto conto che il ciclo della performance 2018 deve ancora essere concluso, in altri casi costituiranno economie di bilancio in quanto derivanti dall'applicazione delle riduzioni obbligatorie per malattia di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 oppure dall'acquisizione di risorse variabili specificamente correlate in misura inferiore al previsto, che escludono la possibilità di reimpegno sul fondo per la contrattazione decentrata per l'anno successivo.

Sezione III

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Si precisa che

- le risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2019, sono state costituite con deliberazione della Giunta comunale n. 78 del 04/06/2019, come risulta riepilogato nel seguente prospetto:

Istituto	Importo presunto a valere su R D 2019	Capitolo PEG	Anno esigibilità
Indennità di comparto (<i>risorse vincolate</i>)	€ 15.410,40	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2019
Progressione economica orizzontale anni precedenti	€ 43.280,62	Capitoli diversi "Retribuzioni di personale"	2019

Istituto	Importo presunto a valere su R D 2019	Capitolo PEG	Anno esigibilità
(risorse vincolate)		nei vari centri di costo	
Incremento indennità personale educativo asilo nido (risorse vincolate)	3.842,00	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2019
Indennità di rischio, reperibilità, di turno; maggiorazioni per attività in giorno di riposo e notturno	7.960,00	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2019/2020
Quota indennità personale ufficio di piano distrettuale	688,41	Capitolo 01101.09.0200 "Compartecipazione costi di personale Ufficio di Piano"	2020
Quota indennità Vice Comandante PM	968,63	Capitolo 01101.09.0300 "Compartecipazione spesa di personale Comune di Roccabianca convenzione PM"	2020
Indennità particolari responsabilità;	4.958,30	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2020
Compensi progettazione interna	15.000,00	Capitolo 01101.01.0600 "Applicazione lettera K contratto"	2020
Incentivi recupero evasione	15.000,00	Capitolo 01101.01.0600 "Applicazione lettera K contratto"	2020
Premi performance	32.201,09	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2020
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	9.863,53	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2020
TOTALE	149.172,98		

Busseto, 27 giugno 2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Elena Stellati



Comune di Busseto

Provincia di Parma

Organo di revisione

Verbale n. 5 del 26 giugno 2019

OGGETTO: Parere inerente la compatibilità dell'ammontare dei costi della contrattazione collettiva integrata con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40-bis D.lgs. 165/2001 – Anno 2019

Oggi 26 giugno 2019 il Revisore Unico dei Conti del Comune di Busseto, Paolo Orsatti, nominato con delibera dell'organo consiliare n. 14 del 24/07/2018 procede all'esame dell'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto per l'anno 2019 è stata trasmessa al Revisore Unico, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di contratto, risulta corredata dalla relazione tecnico-finanziaria.

Il Revisore viene assistito, nell'esame della predetta ipotesi di accordo integrativo, dal Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente Dott.ssa Elena Stellati appositamente contattata per fornire al Revisore tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Revisore passa all'esame del precitato atto e della relativa documentazione.

Visti:

- l'art. 8, comma 6 del C.C.N.L. 21.05.2018, recante *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto."*;
- l'art.40, comma 3 quinque del D.Lgs. 30/3/2001, n.165 (testo unico pubblico impiego) testualmente dispone che *"...Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate..."*;

- l'art.40, comma 3 sexies dello stesso decreto prevede che *"a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40bis, comma 1"*;
- l'art. 40 bis del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009, che dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo;

Preso atto che:

- che l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 prevede testualmente quanto di seguito riportato: *"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"*;
- l'Ente nell'anno 2018 ha rispettato gli obblighi di riduzione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/06;
- l'Ente nell'anno 2018 ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;

Rilevato che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 4/6/2019 è stata approvata la costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2019 e le linee guida per la delegazione trattante di parte pubblica;
- la relazione tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- i fondi contrattuali per l'anno 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- risulta rispettato il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e, più precisamente:

		ANNO 2019	ANNO 2016
PARTE STABILE			
ART. 67.1	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	101.574,74	90.158,76
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.703,54	<i>Fuori tetto</i>
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	697,24	
art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 21/05/2018	€ 83,20 personale in servizio al 31/12/2015	2.851,91	<i>Fuori tetto</i>
Decurtazione permanente dall'anno 2015		-11.415,98	
TOTALE PARTE STABILE		95.411,45	90.158,76
PARTE VARIABILE			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	15.000,00	6.750,00 <i>Fuori tetto</i>
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 – art. 1 c. 1091 L. 145/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per attività di accertamento IMU	15.000,00	<i>Fuori tetto</i>
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	7.202,77	7.202,77
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	12.995,66	20.412,49
Relazione illustrativa e tecnica D.Lgs 75/2017	Economie derivanti da fondo precedente	3.563,10	<i>Fuori tetto</i>
TOTALE PARTE VARIABILE		53.761,53	34.365,26
TOTALE COSTITUZIONE		149.172,98	

TOTALE COSTITUZIONE AL NETTO DELLE PARTI ESCLUSE		111.054,43	117.774,02
FONDO PO (compresi rimodulazione P.O. + nuova P.O. + quota Polizia Municipale associata)		74.800,00	68.080,41
TOTALE GENERALE 2019		185.854,43	185.854,43

Visto

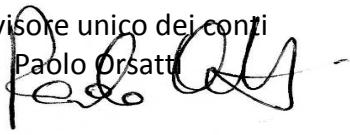
- il parere **del** Responsabile Area Economica Finanziaria rilasciato in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

esprime

parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019.

Lì, 26 giugno 2019

Il revisore unico dei conti
Paolo Orsatti





Comune di Busseto
Provincia di Parma

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 Parte economica Anno 2019

L'anno duemila diciotto il giorno _____ del mese di giugno, presso la sede del Comune di Busseto, sono presenti:

Per la parte pubblica	Per le RSU	OOSS
Mingoia Giuseppina Rita Presidente	Chemello Rosa	CGIL – FP (Rosalba Calandra Checco)
Stellati Elena Componente	Barabaschi Giovanna	CISL – FPS (Alberto Canepari)
	Manganelli Rossella	
Minardi Roberta Componente	Dejana Roberto	FPL – UIL (Dario Di Marcobernardino)

Premesso che

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono...” (art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001);

Ai sensi dell'art. 40, c. 3-quinquies D. Lgs. n. 165/2001

- “Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
- Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”;

Il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto “Funzioni Locali” 2016/2018 è stato sottoscritto il 21 maggio 2018 (d'ora innanzi anche CCNL);

In data 28/12/2018 è stato sottoscritto, per il personale dipendente del Comune di Busseto, il contratto collettivo decentrato integrativo – Parte giuridica 2018/2020 – parte economica 2018;

La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti (art. 3 CCNL).

A tal fine, la composizione delle delegazioni trattanti, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del Ccnl, sarà oggetto di comunicazione scritta tra le parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e corredata degli indirizzi di posta elettronica.

Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente.

Avuto presente che

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 23/08/2018, modificata con successivo provvedimento dello stesso organo n. 160 del 18/12/2018 (resa immediatamente eseguibile) è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica e si è preso atto dell'elezione della RSU, nella tornata del mese di aprile 2018, rientrante nella delegazione di parte sindacale, come sopra riferita;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 07/05/2019, è stato approvato il Regolamento stralcio per la definizione, misurazione e valutazione della Performance, degli incarichi e delle Retribuzioni di Posizione, a seguito del confronto con le Organizzazioni Sindacali e RSU dell'ente e previa acquisizione del parere favorevole del Nucleo di Valutazione;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04/06/2019 dichiarata immediatamente eseguibile - sono state quantificate le risorse, di parte stabile e di parte variabile, messe a disposizione della contrattazione decentrata per l'anno 2019

Con il medesimo provvedimento sono state fornite alla delegazione trattante di parte pubblica le linee guida per la conduzione delle trattative

La pre-intesa è stata raggiunta in data 04/06/2019

Con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____ - dichiarata immediatamente eseguibile è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2019, avendo acquisito e allegate al provvedimento

1. Le relazioni tecnico-illustrativa e finanziaria
2. Il parere favorevole del revisore dei conti - verbale n. 5 del 26/06/2019

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrat (di seguito CCI) si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Busseto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate,
2. Il presente CCI disciplina, per l'anno 2019
 - a. le modalità di utilizzo delle risorse destinate al salario accessorio, con riferimento ai diversi istituti individuati e disciplinati nel CCI parte giuridica 2018/2020;
 - b. le integrazioni al CCI 2018/2020, rese necessarie dall'assetto organizzativo dell'Ente e per adeguamento al Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione della Performance, degli incarichi e delle retribuzioni di Posizione, recante anche i criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 62/2019 con riferimento
 - b.i. ai criteri di quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere al personale collocato in Posizione Organizzativa, a seguito del recepimento dell'art. 13 c. 3 del CCNL, mediante il suddetto e la quantificazione della somma accantonata per il finanziamento di tale istituto, disposta con deliberazione G.C. n. 78/2019;
 - b.ii. all'individuazione del personale e della durata della pausa, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, secondo le modalità illustrate nell'incontro del 04/06/2019

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata annuale per la parte economica, e dall'anno 2019, per le integrazioni della parte giuridica, ai sensi dell'art. 8 del CCNL
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II

INCENTIVAZIONE dello SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 4 – Risorse disponibili: Criteri di riparto

1. L'Ente, in applicazione dell'art 67 del CCNL del 21.05.2018, mediante deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04/06/2019 ha provveduto, per l'anno 2019
 - Ad individuare le risorse da destinare al salario accessorio delle Posizioni Organizzative, utilizzando la somma di **€. 7.416,83** potenzialmente disponibile per incrementare le risorse di parte variabile ai sensi dell'art.67 c.3 lett.i) e del c.5 lett.b) del CCNL 21/05/2018, a saturazione del correlato fondo dell'anno 2016, ai fini del rispetto del limite di spesa fissato dall'art.23 c.2 del D.Lgs. n.75/2017
 - Alla determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti e normati nel contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020.
2. Il suddetto provvedimento quantifica, per l'anno 2019, come risulta dall'Allegato A) al presente contratto
 - **La parte stabile del fondo in complessivi €. 95.411,45** – da utilizzare per finanziare gli istituti elencati all'art. 4 c. 3 del contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020;
 - **La parte variabile delle risorse, in complessivi €.53.761,53** – da utilizzare con le modalità stabilite all'art. 5 del contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020;
3. **Per l'anno 2019**, le somme di cui al precedente comma sono destinate a finanziare gli istituti individuati nell'allegato B) al presente contratto, denominato "Ipotesi di destinazione, anno 2019"
4. Resta confermato che
 - le quote residue delle risorse stabili, disponibili dopo il finanziamento degli istituti economici di cui alla lettera a) precedente comma, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale, da misurare e valutare secondo le modalità del sistema di valutazione vigente presso l'Ente.

- Attesto che la presente copia cartacea è conforme all'originale informatico, sottoscritto con firma digitale, il cui certificato è intestato a
GIUSEPPINA RITA MINGOIA, GIANCARLO CONTINI Documento stampato il giorno 02/07/2019 da Macchidani Stefania.
RESPONSABILE AFFARI GENERALI Stellati Dott.ssa Elena
- Le risorse di parte stabile non integralmente utilizzate nell'anno di riferimento confluiscano nelle risorse di parte variabile dell'anno successivo (art. 68 c.1 u. periodo) Trattandosi di economie degli anni precedenti, non soggiacciono al limite di spesa di cui all'art. 23 c.2 del D.Lgs. n. 75/2017
 - Le eventuali economie conseguenti al mancato parziale raggiungimento degli obiettivi non potranno essere in alcun modo destinate al trattamento accessorio del personale e dovranno rimanere a disposizione dell'amministrazione.
5. Le Parti prendono atto e concordano che la quota di risorse variabili di cui all'art. 67c.3 lett. i) e c.5 lett.b) del CCNL 21/05/2018 per un importo complessivo **di €. 11.338,62** viene destinata all'incentivazione di **n. 10 obiettivi specifici**, inseriti nel Piano performance 2019/2021 e individuati dall'amministrazione, in sede di costituzione delle risorse, come segue:
- **Area Affari Generali e Servizi istituzionali:**
 - i. Riorganizzazione servizio protocollo – scheda obiettivo n.1 – peso 10 – unità lavorative assegnate n.2
 - ii. Realizzazione rete fibra ottica – scheda obiettivo n.9 peso 10 – unità lavorative coinvolte n. 1
 - **Area Servizi Finanziari:** Verifica, controlli e concessioni locali comunali ad Associazioni e Privati – scheda obiettivo n.5 – peso 10 – unità lavorative coinvolte n. 2
 - **Area Servizi alla Persona, Cultura e Turismo:**
 - i. Organizzazione centro estivo – scheda obiettivo n. 5 – peso 10 – unità lavorative coinvolte n. 2
 - ii. Infanzia a colori – scheda obiettivo n. 12 – peso 25 – unità lavorative coinvolte n.6
 - **Area Servizi tecnici Territorio:**
 - i. Risoluzione problematiche acquisizione opere urbanizzazione – scheda obiettivo n.11 – peso 10 - unità lavorative coinvolte n. 2
 - ii. Regolamentazione istituto “diffida amministrativa” – scheda obiettivo n. 12 – peso 10 – unità lavorative coinvolte n. 1
 - **Area Patrimonio, Sicurezza, LL.PP:** Sicurezza Pubblico spettacolo. , rassegne culturali... teatro lirico... allestimento mercati e fiere – scheda obiettivo n. 11 – peso 25 – unità lavorative coinvolte n. 4
 - **Area Polizia Locale:**
 - i. Modulazione orario di presenza in servizio extra turnazioni serali e/o festivi – scheda obiettivo n. 1 – peso 25 – unità lavorative coinvolte n. 3
 - ii. Potenziamento videosorveglianza – scheda obiettivo n. 3 –peso 25 – unità lavorative coinvolte n. 3

Art. 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria professionale, è disciplinato dall'art. 6 del contratto decentrato 2018/2020, stipulato il 28/12/2018
2. **Per l'anno 2019,**
 - A.** I requisiti di accesso alla selezione devono essere posseduti alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo che attiva la procedura
 - B.** La graduatoria sarà formata in applicazione dei criteri del richiamato art. 6, facendo riferimento alla valutazione della performance individuale conseguita nel triennio 2018 – 2017 - 2016

- C. La somma destinata alla progressione economica è quantificata in **€. 9.863,53 – pari al 30%** delle risorse stabili effettivamente disponibili quantificate in €. 62.533,02
- D. Il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, è rilevato nel seguente prospetto,

Categoria professionale	Dipendenti in servizio
Categoria A	N. 1
Categoria B	N.8
Categoria C	N. 15
Categoria D	N. 7
Totale	N. 31

- E. La quota di personale è individuata nel 30% del personale a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, pari a n. 9,3 unità lavorative, con arrotondamento all'unità superiore
 - A. La decorrenza della progressione economica, a seguito di selezione relativa al personale in servizio in possesso dei requisiti, sarà attribuita **dal 1° gennaio 2019**
 - B. Per la quantificazione del **plafond della categoria professionale “A”** la consistenza della dotazione organica e l’incidenza percentuale della stessa sulla somma destinata alle progressioni economiche, non consente di determinare un importo congruo a consentire un’adeguata applicazione del sistema, pertanto si concorda di individuare convenzionalmente l’importo messo a disposizione nella somma **di €. 250,00** – fermi restando i requisiti di accesso alla selezione e la metodologia di attribuzione individuati all’art. 6 del contratto decentrato integrativo 2018/2020;

Art. 6 – Premio annuale individuale di eccellenza al personale del comparto

1. Ai dipendenti che hanno conseguito il **punteggio massimo nella performance individuale**, viene riconosciuta una maggiorazione, a titolo di premio individuale di eccellenza,
2. La somma annua messa a disposizione è quantificata in €.1800,00 e sarà assegnata ai dipendenti che avranno conseguito il punteggio massimo nella performance individuale, in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.
3. Tale premio potrà essere riconosciuto ad una quota di personale non superiore a 6 unità lavorative, di cui non più d una per ogni area di attività.
4. Qualora, nella stessa Unità organizzativa, più lavoratori abbiano conseguito il punteggio massimo nella performance individuale, il premio individuale sarà assegnato al lavoratore che ha conseguito il punteggio maggiore nella performance organizzativa. In caso di ulteriore parità si procederà all’assegnazione per sorteggio.

Art. 7 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

1. Le parti concordano, per l’anno 2019, di incrementare della somma di € 7.416,83 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con conseguente riduzione delle risorse destinabili alle risorse variabili per contrattazione decentrata, al fine di rispettare il limite prescritto dall’articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.
2. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, per contrazione del numero degli incarichi attribuiti, si determina un corrispondente ampliamento di alimentazione delle risorse decentrate di parte variabile, da destinare al conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento,

definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, che sarà oggetto di contrattazione annuale

Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O, che incide per il 60% sul punteggio complessivo attribuibile.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente correlata al punteggio complessivo ottenuto dalla P.O. nella valutazione della performance organizzativa e individuale,
3. Una valutazione inferiore alla percentuale individuata nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corrispondente della retribuzione di risultato.
4. **La somma messa a disposizione, con deliberazione della Giunta Comunale, a titolo di retribuzione di risultato sarà ripartita tra i titolari di Posizione Organizzativa in misura non superiore al 25% della retribuzione di posizione, quantificata sulla base della pesatura di ciascuna Posizione Organizzativa, in applicazione del sistema di graduazione approvato dall'Ente.**

Art. 9 – Individuazione del personale e della durata della pausa per l’assegnazione del buono pasto, ai sensi dell’art. 13 del CCNL 09/05/2006

1. L'Ente non eroga il servizio mensa, pertanto, al personale dipendente viene riconosciuto un buono pasto ai sensi degli articoli 45 e 46 del CCNL14/09/2000 e in applicazione della specifica disciplina regolamentare adottata, sulla base dell'assetto organizzativo vigente.
2. Dall'anno 2019 viene istituito il buono pasto elettronico del valore nominale di €.7,00 – ai sensi dell'art. 5 comma 7 del D.L. n. 95/2012.
3. Per il personale addetto al Servizio di Polizia Municipale, nell'espletamento delle attività di vigilanza, e per il personale tecnico e operaio, chiamato in servizio per garantire interventi d'urgenza connessi all'area della protezione civile, che svolga turni di servizio di durata complessiva di almeno 8 ore, la durata della pausa per la consumazione dei pasti viene fissata in sessanta minuti, da collocare all'inizio o al termine dell'orario di servizio, con erogazione del buono pasto.
4. Analogamente, in applicazione dell'art. 26 c. 4 del CCNL 21/05/2018, per il personale addetto ad attività connesse alle consultazioni elettorali, fruisce della pausa di sessanta minuti, all'inizio o alla fine di un turno di lavoro di almeno 8 ore, con diritto all'assegnazione del buono pasto

Art. 10 – Disposizioni finali

1. **Le parti confermano le disposizioni del** contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020 stipulato il 28/12/2018, come espressamente integrate con il presente accordo
2. Il presente contratto disciplina, per l'anno 2019, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse di parte stabile e di parte variabile quantificate nell'allegato A) al presente contratto, destinandole agli istituti del salario accessorio previsti dalla contrattazione nazionale vigente, come disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020 e nel presente contratto, come riportato nell'Allegato B) destinazione risorse decentrate, anno 2019.

3. Nelle more della definizione dei contratti relativi agli anni successivi, per quanto concerne la parte economica, l'Ente continuerà tuttavia ad applicare gli istituti disciplinati nel presente accordo per l'erogazione delle retribuzioni accessorie legate al mero svolgimento della prestazione lavorativa, ove non mutino nei fatti i presupposti per il riconoscimento delle stesse
4. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato per gli anni successivi, l'ente effettuerà il conguaglio (anche negativo) delle somme derivanti da tale nuova disciplina, per differenza rispetto a quelle riconosciute al personale in regime di prorogatio del presente accordo

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la parte pubblica	Per le RSU	OOSS
Mingoia Giuseppina Rita Presidente <hr/>	Chemello Rosa <hr/>	CGIL – FP (Rosalba Calandra Checco) <hr/>
Stellati Elena Componente <hr/>	Barabaschi Giovanna <hr/> Manganelli Rossella <hr/>	CISL – FPS (Alberto Canepari) <hr/>
Minardi Roberta Componente <hr/>	Dejana Roberto <hr/>	FPL – UIL (Dario Di Marcobernardino) <hr/>