



# Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2020

PERSONALE NON DIRIGENTE

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	24/12/2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale Ente: Presidente; Responsabile servizi finanziari e risorse umane: Membro; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-CISL-UIL funzione pubblica e R.S.U. interne; Organizzazioni sindacali firmatarie preintesa: CGIL-CISL-UIL e R.S.U. interne
Soggetti destinatari	Personale NON DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2020; b) conferma istituti di parte stabile (progressioni economiche orizzontali, comparto e indennità condizioni lavoro e di specifiche responsabilità); c) criteri ed utilizzo risorse; procedure per p.e.o. e per incentivi premiali anno 2020; d) conferma istituti economici storici (indennità condizioni lavoro, indennità specifiche responsabilità);
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di revisione contabile;</i>

degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nei caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  <i>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo in ordine alla gestione delle attività di contrattazione.</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?  <i>Il Comune di Noale ha adottato il piano della performance ed ha approvato gli indicatori con Deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 31 gennaio 2020.</i></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  <i>Il piano è stato approvato a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 con Deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 31 gennaio 2020 per il triennio 2020-2022.</i></p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009?  <i>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, pagina "Amministrazione trasparente".</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dal N.d.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?  <i>L'ente, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009 ha trasmesso al N.d.V. il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.  In data 30 giugno 2020 il N.d.V. ha validato la Relazione della Performance.</i></p>
Eventuali osservazioni		

**MODULO 2 - illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo decentrato in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa.**

Il Contratto Integrativo di riferimento disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale NON DIRIGENTE del Comune di NOALE per l'anno 2020, che in sintesi prevede:

- Parte economica di parte stabile e variabile di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018:

- esame della costituzione del fondo parte stabile così come decurtata per effetto del trasferimento del personale di Polizia locale presso l'Unione dei Comuni del Miranese per trasferimento della funzione;
- conferma destinazione annuale delle risorse accessorie stabili con caratteristiche di continuità collegate agli istituti di progressione economica orizzontale, di indennità di comparto e indennità condizioni lavoro e di specifiche responsabilità;
- fondo posizioni organizzative (per l'anno 2020 trattasi di Euro 41.045,43, ivi compresa indennità di risultato);
- utilizzo per l'anno 2020 di risorse stabili per attivazione della progressione economica orizzontale per una quota limitata di dipendenti secondo principi di selettività basati su criteri meritocratici ed in subordine sull'esperienza maturata e sulle competenze acquisite e certificate (per l'anno 2020 trattasi di Euro 8.750,00);
- destinazione delle risorse stabili per il pagamento dei seguenti istituti:
- Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018 (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999);
- Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018 (art.17, comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999);
- Indennità condizioni lavoro art. 70-bis CCNL 21.05.2018 (ex maneggio valori art. 36 del CCNL 14/09/2000);
- Indennità condizioni lavoro art. 70-bis CCNL 21.05.2018 (ex rischio art. 37 del CCNL 14/09/2000 ed art. 41 del CCNL 22/01/2004);
- destinazioni delle rimanenti risorse stabili e variabili per erogazione degli incentivi alla produttività individuale ed organizzativa legati alla valutazione della performance art. 5, comma 3, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018 (art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999);
- accordo sulla destinazione delle maggiori risorse previste dall'ente per i maggiori e nuovi servizi erogati all'utenza art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.05.2018.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

RISORSE STABILI ART. 67 CCNL 21.05.2018			
	NOTE	2016	2020
<b>COMMA 1</b>			
1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificato dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	Importo del 2017 certificato dall'organo di revisione, comprensivo delle posizioni organizzative istituite: importo consolidato fondo 2017 aumentato dello 0,20% del monte salari 2001 (esclusa dirigenza) pari a € 3.720,00	€ 254.262,00	€ 254.262,00
<b>A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA</b>			
Risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	Risorse per le P.O. destinate nel 2017 anche se non spese	-€ 41.045,43	-€ 41.045,43
<b>COMMA 2</b>			
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:			
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;	Finanziate dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto. € 83,20 x n. dipendenti al 31/12/2015, compresi TD a copertura di esigenze ordinarie, no sostituzioni di personale assente x 54 dip. 2016		€ 4.492,80
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	Finanziate dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto. La norma è riferita agli incrementi a regime = personale in servizio al 1/4/2018, data di congelamento dell'IVC 2016		€ 6.164,60
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità: l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;			€ 2.604,76
d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	residuale		
e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;			
g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate, l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			
<b>A - TOTALE RISORSE STABILI CON ESCLUSIONE EXTRA TETTO</b>		<b>€ 213.216,57</b>	<b>€ 215.821,33</b>
<b>A1 - TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO A REGIME</b>			<b>€ 10.657,40</b>
<b>A2 - TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO ART. 23 C. 2</b>		<b>€ 213.216,57</b>	<b>€ 215.821,76</b>

Risorse variabili con caratteristiche di eventualiità e variabilità:

RISORSE VARIABILI ART. 67 CCNL 21.05.2018			
	NOTE	2016	2020
<b>COMMA 3</b>			
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:			
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001,		€ 0,00	€ 0,00
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;			
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	Incentivi ex art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018: ICI - codice appalti - ecc. Avvocatura Altro	(€ 2.000,00)	(€ 2.000,00)
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;			€ 1.317,98
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;			
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			
g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;			
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziato dagli enti ai sensi del comma 4;	Ex art. 15, comma 2, CCNL 1999: 1,2% monte salari 1997 escluso dirigenza	€ 17.310,00	€ 15.310,00
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziato dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	Ex art. 15, comma 5, CCNL 1999: progetto personale operaio		€ 2.000,00
j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziato in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa provvisti e nel rispetto di questi ultimi;	Regioni e altri enti solo dopo prima attuazione		
k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.	In questo schema, in attesa di eventuali diverse interpretazioni, la parte variabile viene stanziata nell'anno di riferimento, con il pro-quota dall'ente di provenienza, come da norma del ccnl qui riportata		
	Dall'anno successivo, il finanziamento viene stabilito dal nuovo ente con nuove motivazioni sulle esigenze di alimentazione variabile, ma con corrispondente riduzione del variabile nell'ente di provenienza		
	<b>B TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 17.310,00</b>	<b>€ 18.628,00</b>
	<b>DECURTAZIONE EX ART. 23 C. 2</b>		<b>-€ 3.922,74</b>
	<b>B1 TOTALE RISORSE VARIABILI EXTRA TETTO</b>		
	<b>B2 TOTALE RISORSE VARIABILI VINCOLATE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE EXTRA TETTO</b>	<b>€ 2.000,00</b>	<b>€ 2.000,00</b>
	<b>B3 TOTALE RISORSE VARIABILI NEL TETTO</b>	<b>€ 19.310,00</b>	<b>€ 14.705,00</b>

RIEPILOGO COMPLESSIVO	2016	2020
RISORSE STABILI	€ 213.217,00	€ 215.822,00
RISORSE EXTRA FONDO		€ 10.657,40
RISORSE VARIABILI	€ 17.310,00	€ 14.705,00
STANZIAMENTO P.O.	€ 41.045,43	€ 41.045,43
TOTALE RISORSE COMPRENSIVO STANZIAMENTO P.O. SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2	€ 271.572,00	€ 271.572,00
TOTALE RISORSE ANNO 2020 COMPRENSIVO STANZIAMENTO P.O. E RISORSE EXTRA FONDO		€ 282.229,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 10.460,00	€ 10.460,00

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. fondo posizioni organizzative, indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE:**

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2020 (Art. 16 CCNL 21/05/2018 – Art. 5 del CCNL 31/03/1999)**

- descrizione: riconoscimento mediante procedura valutativa e selettiva per merito ad un gruppo limitato di dipendenti aventi diritto ad un beneficio economico all'interno della stessa categoria.
- importo massimo previsto nel fondo: € 8.750,00 di risorse stabili disponibili per l'anno 2020;
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 16 CCNL 21/05/2018 - Art. 5 del CCNL 31/03/1999;
- criteri di attribuzione: Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione della progressione economica: stimolo per i dipendenti verso modalità lavorative finalizzate alla massimizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proposta di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

**FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

**FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

- descrizione: riconoscimento mediante procedura valutativa e selettiva di posizioni di lavoro con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
  - importo massimo previsto nel fondo: € 41.045,43 di risorse stabili disponibili per l'anno 2020 (ivi compresa indennità di risultato);
  - riferimento alla norma del CCNL: Art. 7, c. 4, lett. v, C.C.N.L. 2018 – Art. 13 CCNL 21/05/2018 – Art. 8 CCNL 31/03/1999 – Art. 10 CCNL 22/01/2004.
- 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. (performance individuale).
- La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

## INDENNITA':

INDENNITA' specifiche responsabilità. Personale Cat. B, C e D (Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 - Art. 17, comma 2, lett. f) - i) CCNL 01/04/1999)

- descrizione: riconoscimento indennità a personale responsabile di procedimento/iniziativa/risultato, nonché ai personale nominato ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.
- importo massimo previsto nel fondo: € 20.000,00
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 - Art.17, comma 2, lett. f) - i) CCNL 01/04/1999;
- criteri di attribuzione: graduazione sulla base della complessità procedure, personale da coordinare, autonomia operativa;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: snellimento procedure e rapidità ed efficacia dell'azione amministrativa.

INDENNITA' condizioni lavoro ex maneggio valori (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - Art. 36 del CCNL 14/09/2000)

- descrizione: compenso di attività lavorativa comportante il maneggio di valori di cassa;
- importo massimo previsto nel fondo: € 1.400,00;
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - Art. 36 del CCNL 14/09/2000;
- criteri di attribuzione: €. 1,50/giorno con attribuzione per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di maneggio valori di cassa;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: risposte immediate a piccoli interventi od azioni da effettuarsi in economia di gestione.

INDENNITA' condizioni lavoro ex indennità di rischio (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - Art. 37 CCNL 14/09/2000 ed art. 41 CCNL 22/01/2004)

- descrizione: attività lavorativa che comporta continua e diretta esposizione a rischio per l'integrità fisica personale;
- importo massimo previsto nel fondo: € 5.600,00;
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - Art. 37 CCNL 14/09/2000 ed art. 41 CCNL 22/01/2004;
- criteri di attribuzione:
  - €. 1,50/giorno con attribuzione per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi amministrativi aventi carattere di rischio/disagio;
  - €. 2,00/giorno con attribuzione per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi tecnici aventi carattere di rischio/disagio;
  - €. 3,00/giorno con attribuzione per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi amministrativi rischiosi o disagiati caratterizzati da alti livelli di responsabilizzazione;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: riconoscimento economico per esposizione rischio/disagio a tutela interesse collettività.

INDENNITA' per specifici obiettivi

- descrizione: compenso "una tantum" a titolo di maggior impegno per il raggiungimento di risultato previamente individuato nel P.E.G./Piano delle Performance, specificatamente collegato ad allestimento di manifestazioni di promozione del territorio, oltre ad attività esercitata in extra-orario in ragione di istituzione di servizi di pronta reperibilità per compiti inerenti a stato civile, T.S.O., servizi tecnico-manutentivi e tutela di beni culturali;
- importo massimo previsto nel fondo: € 2.000,00;
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 67, comma 5, lett. b, CCNL 21.5.2018 - art. 15, comma 5,

CCNL 01/04/1999 ed art. 37 CCNL 22/01/2004;

- criteri di attribuzione: pesatura del progetto, obiettivo e maggior impegno quali-quantitativo del personale interessato, valutazione finale a consuntivo sulla base di criteri predeterminati;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione all'interesse specifico per la collettività: maggiore fruibilità servizi, espletamento manifestazioni di promozione del territorio annuali.

**INDENNITA' miglioramento produttività individuale**

- descrizione: promozione dello sviluppo professionale con incentivo premiale collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati che hanno carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame stretto con valutazioni meritocratiche;
- importo massimo previsto nel fondo: € 43.821,00 (parte stabile); € 12.705,00 (parte variabile);
- riferimento alla norma del CCNL: Art. 67 - Art. 5, comma 3, lett. b) - art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018 - Art. 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999; Differenziazione del premio individuale art. 69 CCNL 21.05.2018;
- criteri di attribuzione: assegnazione obiettivi, motivazione del personale e valutazione produttività a posteriori correlata al merito e all'impegno individuale mediante scheda valutativa individuale;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglioramento quali-quantitativo dei servizi e raggiungimento degli obiettivi programmati ad inizio anno dall'amministrazione connessi ai documenti programmatici e P.E.G./Piano della Performance.

**c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti inerenti ad indennità di turno che è stata erogata nei confronti degli agenti di P.L. fino al 31/12/2014, ossia fino alla data di trasferimento del personale di Polizia Locale all'Unione dei Comuni del Miranese per trasferimento della funzione.

Non si determinano ulteriori effetti abrogativi impliciti delle norme del CCI previgente.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, su valutazione del raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, così come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 116/2015, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento in data 20/12/2010 e ss.mm. e nelle norme contenute nel CCI parte normativa 2019-2021. Tale sistema valutativo è stato confermato con il presente accordo sottoscritto in data 24.12.2020.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il regolamento per la Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza delle Performance, vigente.

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

Le norme regolamentari che disciplinano le progressioni sono contenute nel Contratto Collettivo Integrativo parte normativa 2019/2021 così come oggetto di interpretazione autentica con accordi di dettaglio specificatamente azionabili nella presente annualità assunti tra le delegazioni trattanti in data 24.12.2020.

I criteri di base per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art.16, comma 3, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 sono di seguito elencati:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- assenza di posizioni di congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di ventiquattro mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte del Comune di Noale, nel triennio precedente, con un punteggio finale non inferiore al 90% del valore massimo negli anni (Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi);
- Nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

La procedura si conclude con la formazione di una graduatoria su distinta per categoria, (B, C, D) il cui ordine è determinato dai punteggi che vengono attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

L'esito della procedura, attivabile con decorrenza 01.01.2020, ha valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista.

Criteri di valutazione per la formazione della graduatoria:

- Esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2019;
- Media delle valutazioni conseguiti nelle schede triennio 2017-2019 tenendo conto:
  - Impegno lavorativo (puntualità, precisione, tempi di lavoro ecc.);
  - Propositività e capacità innovativa;
  - Adattamento e flessibilità;
  - Responsabilità procedurale e procedimentale;
  - Relazione e orientamento con l'utenza;
- Arricchimento professionale;

I dipendenti possono beneficiare della nuova PEO sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento degli importi previsti per ciascuna categoria.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 01/01/2020 (art. 16, comma 7, del CCNL del 21.5.2018) nell'ambito delle risorse stabili destinate a tale istituto pari ad € 8.750,00, tenuto conto che *non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.*

Tali progressioni sono destinate ad un limitato numero di dipendenti tenendo conto della valutazione individuale, nonché in subordine dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi).

La valutazione è effettuata sul triennio 2017-2019.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.E.G.), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009.**

Ai sensi dell'art. 5 del vigente *Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance*, con il quale è stata recepita in data 20/12/2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n.150/2009 è previsto che la Giunta comunale adotti un documento programmatico triennale, denominato Piano delle Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative/dirigenti ed i relativi indicatori. Tali obiettivi sono oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante dell'Ente (Deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 31 gennaio 2020).

Gli obiettivi sono definiti:

- a. In funzione dei risultati che il settore deve raggiungere;
  - b. In funzione di specifici risultati che sono richiesti al Responsabile di Settore;
  - c. in relazione ad esigenze intersettoriali;
- e in relazione ad aspetti delle competenze professionali, dei comportamenti organizzativi e delle attività da realizzare.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati e validati dal N.d.V.

g) **Altre informazioni ritenute utili**

Il trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'area non dirigenziale è finanziato tramite il fondo delle risorse decentrate disciplinato ai sensi dell'articolo 67 del CCNL - Regioni Autonomie Locali - del 21.05.2018.

**Fondo per il lavoro straordinario**

Ai sensi del combinato disposto degli art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 e 38 del C.C.N.L. 14 settembre 2000, le risorse per il pagamento del lavoro straordinario sono scorporate dai fondi previsti dagli artt. 15 e 17 del CCNL 1 aprile 1999.

Il valore storico del fondo relativo al lavoro straordinario, calcolato a norma degli articolo 14 commi 1 e 4 del CCNL 1 aprile 1999, così come oggetto di rideterminazione, ammonta ad € 10.460,00.

Per tale fondo, in applicazione dell'articolo 14 comma 3 del CCNL 1 aprile 1999, anche secondo l'interpretazione che ne dà l'ARAN (parere 499-15B10), si riconosce all'ente la possibilità di valutare, anno per anno, se iscrivere sul fondo per il lavoro straordinario una quota inferiore rispetto al valore storico del medesimo fondo, così come calcolato a norma degli articolo 14 commi 1 e 4.

Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle aree, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla R.S.U.

**MODULO 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con Determinazione n. 20 del 17 gennaio 2020 secondo la disciplina prevista dal CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.

Dall'importo complessivo delle risorse stabili e di quelle variabili sono state decurtate le somme destinate all'Unione dei Comuni del Miranese a seguito di trasferimento del personale di Polizia Locale in ragione di trasferimento della funzione a far data dal 01/01/2015.

Composizione fondo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020		Importo
Risorse stabili*		261.642,00
P.O. retribuzione di posizione e di risultato	41.045,00	
Decturtazione risorse stabili per trasferimento personale all'Unione		- 35.163,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>226.479,00</b>
Risorse variabili		23.479,00
Decturtazione risorse variabili per trasferimento personale all'Unione*		- 8.774,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>14.705,00</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE STABILI E VARIABILI</b>		<b>241.184,00</b>

\*L'importo complessivo del fondo per l'anno 2020 è stato incrementato della RIA personale cessato per €. 2.604,76.

\*L'importo comprende l'importo di €. 4.492,80 a titolo di valore risultante dal prodotto di €. 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 ex art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018.

\*L'importo comprende l'importo di €. 6.164,60 ex art. 64 CCNL 21.05.2018.

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 226.479,00 e sono così disponibili:

STIMA UTILIZZO DEL FONDO - ART. 68 CCNL 2016-2018		
DESCRIZIONE	RIFERIMENTI CCNL 2016-2018	2020
<b>TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI A CARICO RISORSE STABILI ART. 68 C. 1</b>		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (art. 7 CCNL 31.3.1999, art 17 c. 2 lett. B CCNL 1.4.99)		122.510,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22.1.2004)		24.398,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 37 c. 1 lett. c,d,e CCNL 6.7.1995)		
INDENNITA' DI DIREZIONE EX 3 <sup>A</sup> Q.F. NON P.O. (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)		
<b>UTILIZZO RISORSE ANNUALMENTE DISPONIBILI ART. 68 C. 2</b>		
PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA (da parte fissa)	ART 68 C. 2 LETT. B)	43.821,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	ART. 70-BIS LETT. A) E I LETT. B)	5.600,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	ART. 70-BIS LETT. C)	1.400,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	ART. 70-BIS - ART 68 C. 2 LETT. D)	
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ART. 70-QUINQUIES C. 1 - ART 68 C. 2 LETT. E)	18.600,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ART. 70-QUINQUIES C. 2	1.400,00
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - ICI	ART. 67 C. 3 LETT. C. E 70-TER - ART 68 C. 2 LETT. G)	-
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - IMU/TARI	ART. 67 C. 3 LETT. C. E 70-TER - ART 68 C. 2 LETT. G)	-
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	ART. 67 C. 3 LETT. C. E 70-TER - ART 68 C. 2 LETT. G)	-
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - ISTAT	ART. 67 C. 3 LETT. C.- ART 68 C. 2 LETT. G) CCNL 2016-2018	-
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI	ART 67 C. 3 LETT. F) - ART 68 C. 2 LETT. H)	-
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE QUOTA ANNO RIFERIMENTO	ART. 68 C. 2 LETT. I)	8.750,00
<b>TOTALE UTILIZZO DEL FONDO</b>		<b>226.479,00</b>
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>		<b>226.479,00</b>
<b>FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>		<b>41.045,40</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 14.705,00 e sono così determinate:

PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA (da parte variabile)	ART 68 C. 2 LETT. A, B	€ 12.705,00
PREMI COLLEGATI AL CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI ANCHE DI MANTENIMENTO COME PREVISTO NEL PEG/PIANO DELLA PERFORMANCE (da parte variabile)	ART 67 C. 5 LETT. B	€ 2.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 14.705,00</b>

Si specifica:

l'incremento dell'1,2% del monte salari 1997 previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, date le disponibilità di Bilancio e non trovandosi il Comune in situazione di dissesto o deficit strutturale, è quantificato in complessivi € 14.705,00; tale risorsa è destinata al raggiungimento obiettivi gestionali e degli obiettivi strategici definiti nell'ambito del P.E.G./Piano della Performance 2020;

l'incremento delle risorse decentrate aventi carattere di eventualità e di variabilità, di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22.1.2004, del fondo annuo 2020 con risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, è stato quantificato in complessivi € 2.000,00 al netto degli oneri a carico del datore di lavoro. Con riferimento ai progetti incentivanti anno 2020, così come sopra elencati, si rileva che le condizioni per l'applicazione delle risorse sono le seguenti:

- formazione calendario di massima delle manifestazioni e/o eventi promosse o patrocinate dall'Amministrazione comunale;
- elencazione preventiva di massima attività esercitata in extra-orario in ragione di istituzione di servizi di pronta reperibilità per compiti inerenti a stato civile, T.S.O., servizi tecnico-manutentivi e tutela di beni culturali;
- introduzione delle attività da rendere da parte del personale per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance (Piano delle performance/P.E.G.: Deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 31 gennaio 2020) o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (DUP: Deliberazione di Consiglio comunale n. 41 del 17 dicembre 2019; Bilancio di previsione 2020-2022: Deliberazione di Consiglio comunale n. 46 del 18 dicembre 2019);
- determinazione n. 20 del 17 gennaio 2020 di costituzione del fondo per le risorse decentrate in parte stabile e variabile;
- approvazione deliberazione n. 88 del 17.09.2020 avente per oggetto: "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate. Presa d'atto della costituzione del fondo anno 2020";
- verbale delegazioni trattanti in data 24.12.2020 in ordine alle modalità di destinazione delle risorse decentrate ex art. 67, comma 5, Lett. b, CCNL 21.05.2018;
- verifica e certificazione a consuntivo da parte dei servizi di controllo interno (Dirigenti per il personale in generale e Nucleo di valutazione per i Dirigenti) dei livelli di risultato in rapporto all'obiettivo dei servizi predefiniti;
- erogazione delle somme, totali o parziali, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno secondo i criteri stabiliti nel contratto decentrato;

### SEZIONE III - Decurtazioni del Fondo

#### RIDUZIONI DEL FONDO PER LA PARTE STABILE:

Sono state decurtate le risorse stabili relative al trasferimento di personale di Polizia Locale all'Unione dei Comuni del Miranese per un importo pari a complessivi € 35.163,00 che corrispondono ai seguenti istituti economici: € 9.602,00 per P.O. € 13.512,46 per P.E.O.; € 3.548,52 per comparto; € 9.500,00 per turno.

#### RIDUZIONI DEL FONDO PER LA PARTE VARIABILE:

Sono state decurtate le risorse variabili relative al trasferimento di personale di Polizia Locale all'Unione dei Comuni del Miranese per un importo pari a complessivi € 8.774,00 che corrispondono ai seguenti istituti economici: € 3.324,00 per produttività; € 5.450,00 per progetti ex art.15, comma 5 CCNL 01/04/1999.

#### RIDUZIONE DEL FONDO:

Per l'anno 2020 il fondo così come sopra costituito non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Sono fatti salvi i seguenti importi aggiuntivi:

- L'importo comprende l'importo di € 4.492,80 a titolo di valore risultante dal prodotto di € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 ex art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21.05.2018.
- L'importo comprende l'importo di € 6.164,60 ex art. 64 CCNL 21.05.2018.

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

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 226.479,00
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 4.705,00
Decurtazioni del fondo non precedentemente detratte	--
<b>TOTALE arrotondato</b>	<b>€ 241.184,00</b>

### SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Osservato che esistono voci che alimentano detto fondo, parte variabile, previste da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 1.4.1999.

Preso atto che la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico e che la Corte dei conti Sezione Veneto ha abbandonato il precedente criterio di esclusione dalla spesa del personale di quelle particolari competenze che si "autoalimentano" con i frutti dell'attività svolta dai dipendenti e, di conseguenza, non comportano un effettivo aumento di spesa (Sez. Autonomie 16/2009; cfr. per l'applicazione di questo principio Sezione Veneto delibera 57/2010/PAR), esprimendo l'opzione per un criterio fondato sull'esclusione delle sole risorse di alimentazione dei fondi destinate a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili, che potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti (cfr. Corte dei conti SS.RR.QM 51/CONTR/11 del 4.10.2011).

Si evidenzia che il fondo di cui sopra è stato esposto al netto della sola voce a titolo di incentivazione di funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50.

**MODULO 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

<b>QUOTA STABILE (ART. 68, COMMA 1)</b>		
<b>Destinazioni vincolate storiche (compreso "fondo Posizioni Organizzative)</b>		267.524,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	24.398,00	
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	122.510,00	
Fondo per la progressione economica orizzontale per l'anno 2020	8.750,00	
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	41.045,00	
<b>Totale destinazioni vincolate e storiche</b>	- 196.703,00	- 196.703,00
<b>TOTALE risorse disponibili in Quota Stabile</b>		<b>70.821,00</b>

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Risorse disponibili in Quota Stabile</b>		<b>70.821,00</b>
INDENNITA' condizioni lavoro (Art. 70-bis lett. a) e b) CCNL 21/05/2018)	5.600,00	
INDENNITA' condizioni lavoro (Art. 70-bis lett. c) CCNL 21/05/2018)	1.400,00	
INDENNITA' specifiche responsabilità personale Cat. B, C e D (Art. 70-quinquies c. 1)	18.600,00	
INDENNITA' condizioni lavoro (Art. 70-quinquies c. 2)	1.400,00	
<b>Totale parziale</b>	<b>27.000,00</b>	
<b>Quota variabile (art. 68, comma 2)</b>		<b>12.705,00</b>
<b>Premi collegati al conseguimento di obiettivi anche di mantenimento previsti nel PEG/Piano Performance</b>		<b>2.000,00</b>

Totale destinazioni dell'accordo annuale		53.526,00
--	--	-----------

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	196.703,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	70.821,00
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	14.705,00
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I -Costituzione del Fondo)</b>	<b>282.229,00</b>

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

**A) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 267.524,00 (destinazioni vincolate e storiche, destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi e "fondo" Posizioni Organizzative) sono finanziati con le risorse aventi carattere di certezza e stabilità iscritte nel bilancio di previsione 2020-2022 (cfr. determina n. 20 del 17.01.2020).

**B) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009, nel rispetto dei principi di merito, premialità, selettività e performance.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale sono erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con Deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 31 gennaio 2020 (Piano della performance 2020-2022), del principio di attribuzione selettiva e meritocratica di incentivi economici nonché nel rispetto della parte normativa del CCI sottoscritto 01/07/2019. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà validato ed accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 01/01/2020, nell'ambito delle risorse stabili destinate a tale istituto pari ad € 8.750,00 destinate ad un limitato numero di dipendenti aventi diritto, tenendo conto della valutazione individuale che ne costituisce titolo prioritario, nonché tramite selezione sulla base della meritocrazia ed impegno stabiliti con i criteri di cui all'art. 5 CCNL 31/03/1999, art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 integrati con CDI parte normativa.

La valutazione, previa informazione preventiva ai dipendenti, è operata sul triennio 2017-2019.

L'intero iter delle progressioni è concluso entro l'anno con l'approvazione delle graduatorie ed assegnazione della progressione agli aventi diritto (parere ARAN n.7086 del 13/09/2016).

I criteri di base per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle varie categorie sono quelli di seguito elencati:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- assenza di posizioni di congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di quarantotto mesi, rispetto alla data di decorrenza delle PEO;
- conseguimento della valutazione della prestazione lavorativa, da parte del Comune di Noale, nel triennio precedente, con un punteggio finale non inferiore al 89% del valore massimo negli anni (Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi);
- Nel caso di parità tra dipendenti nel punteggio finale viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

La procedura si conclude con la formazione di una graduatoria su distinta per categoria, (B, C, D) il cui ordine è determinato dai punteggi che vengono attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

L'esito della procedura, attivabile con decorrenza 01.01.2020, ha valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista.

Criteri di valutazione per la formazione della graduatoria:

- Esperienza professionale maturata nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2019;
- Media delle valutazioni conseguiti nelle schede triennio 2017-2019 tenendo conto:
  - Impegno lavorativo (puntualità, precisione, tempi ecc.);
  - Propositività e capacità innovativa;
  - Adattamento e flessibilità;
  - Responsabilità procedurale e procedimentale;
  - Relazione e orientamento con l'utenza;
- Arricchimento professionale;

I dipendenti possono beneficiare della nuova PEO sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento degli importi previsti per ciascuna categoria.

In sede di contrattazione decentrata vengono suddivise le risorse disponibili per le PEO tra le varie categorie economiche.

**MODULO 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016 e confronto tra anni 2016/2020 -Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Composizione fondo	Anno 2016	Anno 2020
Risorse stabili (compreso "stanziamento" Posizioni Organizzative di €. 41.045,00)	254.262,00	256.867,00
Risorse variabili	17.310,00	14.705,00
Incentivi ex art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018	2.000,00	2.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>273.572,00</b>	<b>273.572,00</b>
Art. 64 CCNL 21/05/2018		6.164,00
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018		4.493,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>273.572,00</b>	<b>284.229,00</b>
Fondo lavoro straordinario	10.460,00	10.460,00

Destinazione fondo Anno 2020	
Totale destinazioni NON disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	196.703,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	85.526,00
Incentivi ex art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018	2.000,00
<b>TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>284.229,00</b>

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste dall'ipotesi di contratto ed i relativi oneri riflessi sono stati imputati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2020-2022. La verifica tra il sistema contabile ed i dati del fondo di produttività è costante.

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

Dalla verifica ed esame della gestione per l'anno 2020 risulta che è stato rispettato il limite di spesa dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale dell'anno 2016.

La costituzione del Fondo risorse decentrate 2020 è stata operata nel rispetto dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate previste dall'ipotesi di contratto ed i relativi oneri riflessi sono stati imputati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2020-2022. L'IRAP è stata imputata negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di previsione 2020-2022.

**C O N C L U S I O N I**

Alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche contabili/amministrative e giuridiche necessarie, si attesta che la contrattazione decentrata integrativa anno 2020 contenuta nell'ipotesi di accordo siglato il 14.12.2020 comporta costi compatibili con i vincoli di bilancio e con le norme disposte dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Noale, 24.12.2020

Il Responsabile dell'Area amministrativo-finanziaria  
Dott. Fabio Arrighi



