

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di
Casnigo (Bg) triennio 2018 –2020
Risorse anno 2019**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in merito all'accordo sul **CCDI anno 2019** ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 164 del 09.12.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato i componenti della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Bignone dott. Alberto e dalla Sig.ra Muci dott.ssa Simonetta

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL – Pusceddu Dino

CISL FP – Catania Massimo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Berardino Manuela

in data 13 dicembre 2019 hanno sottoscritto definitivamente l'allegato accordo sul CCDI anno 2019 del personale dipendente del Comune di Casnigo (Bg).

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: F.to Bignone dr. Alberto
F.to Muci dr.ssa Simonetta

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
La R.S.U. F.to Berardino Manuela

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:
per CISL FP F.to Catania Massimo
per FP CGIL F.to Pusceddu Dino

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di
Casnigo (Bg) triennio 2018 –2020
Risorse anno 2019**

In data 15 novembre 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente dr. Alberto Bignone e dalla dott.ssa Simonetta Muci

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL – Pusceddu Dino

CISL FP – Catania Massimo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Manuela Berardino

Le parti dopo aver preso atto che:

- in data 18 dicembre 2018 è stato sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente per il triennio 2018/2020;
- a seguito delle istruzioni emanate dal MEF per la rilevazione del Conto Annuale 2018 si è proceduto alla rettifica del fondo anno 2018 con determinazione n. 253 del 25.10.2019 sulla quale è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti ;
- dal 1° gennaio 2019 il servizio di Polizia Locale è confluito nell'Unione dei Comuni "Insieme sul Serio" con contestuale trasferimento dell'unico Agente in servizio;

hanno provveduto ad esaminare la costituzione del fondo disposta dall'Amministrazione con determinazione n. 276 del 15.11.2019 che viene in sintesi riportata nell'Allegato A

ed hanno sottoscritto l'allegata ipotesi del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Casnigo confermando il contratto sottoscritto in data 18.12.2018 con le seguenti modifiche:

DEROGA AL TETTO DEI PART TIME

Ai sensi dell'art. 53 – comma 8 – del CCNL 21.05.2018 le parti, preso atto della vigente dotazione organica, concordano di elevare il contingente previsto dal comma 2 dell'art. 53 (25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative) di un ulteriore 10%.

Art. 6

Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate, per l'anno 2019, in un importo pari ad Euro 21.080,46=
2. Il Fondo per la retribuzione di risultato, pari ad € 5.277,19 (15% di € 35.181,25), viene utilizzato prioritariamente per compensare gli eventuali incarichi ad interim e quanto rimane viene ripartito con gli stessi criteri utilizzati per la generalità dei dipendenti e più precisamente:
 - Il 50% è destinato alla performance organizzativa ed erogato in base al raggiungimento degli obiettivi previsti per il settore dal Piano della Performance;
 - Il 50% è destinato alla performance individuale ed erogato in base al vigente sistema di valutazione.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 23,41% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale corrisponde ad euro 13.400,00=
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Le indennità sono riconosciute con i seguenti criteri:
 - a. Responsabilità di coordinamento del personale – 1.000,00 Euro
 - b. Responsabile del procedimento - 1.200,00 Euro
 - c. Responsabile del procedimento con sostituzione del titolare di Posizione Organizzativa - 2.500,00 Euro
4. L'indennità è rapportata alla percentuale del part time.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0,61% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 350,00=.
10. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
11. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
12. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

13. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
14. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
15. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
17. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
18. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è

effettuata annualmente, unitamente al pagamento della performance, su attestazione del responsabile di settore sull'effettiva assunzione di responsabilità da parte del dipendente.

19. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 13

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 8,73% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 5.000,00=

2. Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

c) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il biennio 2019-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche sulla base delle seguenti percentuali:

- a) Categoria A 0,00 %
- b) Categoria B 20,00 %
- c) Categoria C 40,00 %
- d) Categoria D 40,00 %

Le economie derivanti dall'applicazione del presente comma per ogni categoria sono destinate interamente alla categoria inferiore e, nel caso di residuo sulla Categoria giuridica A, si riportano alla Categoria D. I residui derivanti dall'applicazione dell'istituto sulla Categoria D andranno ad integrare le risorse nell'anno successivo.

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni

economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a. per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b. in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c. in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d. in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
7. La quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere contenuta ad una quota limitata e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, considerando questi ultimi come gli aventi diritto tra il personale dell'intero ente ai sensi dell'art. 16 comma 6 del CCNL 21.5.2018.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima come prevista dal vigente sistema di valutazione.
10. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua, dopo l'applicazione dei precedenti articoli, delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 45,89% di tali risorse, è pari ad euro 26.275,00= ed è destinato ai premi correlati alla performance.

2. Le risorse destinate alla performance, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a euro 328,00=.

8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;

b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;

c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance sono pari ad euro 25.947,00=

10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate, anche per i dipendenti interessati da assenze prolungate, per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	2
B	4
C	5
D	6

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione

professionale vigente;

d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

11. Assegnato il budget di settore le risorse sono destinate per il 50% alla performance collettiva e per il rimanente 50% alla performance individuale e ripartite tra i dipendenti come segue:

a) *Performance collettiva*. La valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di Valutazione. Il budget di ogni settore, relativo alla performance collettiva, viene ripartito tra i dipendenti in base ai parametri di cui al comma 10 lett. a) e b).

b) *Performance individuale*. L'erogazione delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione. Perché sia possibile la valutazione della performance individuale occorre, che ad ogni dipendente, sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. La valutazione deve essere redatta in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.

Gli eventuali risparmi derivanti dalla performance sia collettiva che individuale andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

12. Al personale in servizio a tempo parziale, agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, nonché ai dipendenti interessati da assenze prolungate, non dovute a ferie, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati;

13. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Per maggior chiarezza di quanto sopra si può fare riferimento a quanto riportato nell'allegato "B" ed inerente ad esempi di definizione ed erogazione budget sia per quanto concerne la performance individuale che collettiva.

Art. 18

Utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è indicato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

<i>Finalità del compenso</i>	<i>Percentale</i>	<i>Risorse assegnate</i>
Compenso per l'erogazione della performance individuale	22,66 %	€ 12.973,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	22,66 %	€ 12.973,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,57 %	€ 328,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	8,73 %	€ 5.000,00
Indennità di turno	... %	€
Indennità di reperibilità	5,59 %	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	0,70 %	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	4,89 %	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	23,41 %	€ 13.400,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	0,61 %	€ 350,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	... %	€
Indennità di funzione personale PL	... %	€
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	... %	€
Risorse destinate ai messi notificatori	... %	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	2,32 %	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati – Delibera G.C. n.107/2019	7,86 %	€ 4.500,00
TOTALE	100 %	€ 57.255,00

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Casnigo li 15 novembre 2019

La DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: F.to Bignone dr. Alberto

F.to Muci dr.ssa Simonetta

La DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

La R.S.U. F.to Berardino Manuela

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

per CISL FP F.to Catania Massimo

per FP CGIL F.to Pusceddu Dino

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 276 del 15.11.2019.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'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 al netto della decurtazione di cui all'art. 1, comma 456, della Legge n. 147/2013 (decurtazione consolidata);
 - c) importo pari a € 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015;
 - d) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo storico delle progressioni;
 - e) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato nell'anno 2017 e successivi;
 - f) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - g) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - h) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - i) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

TOTALE RISORSE STABILI	€ 91.771,00
------------------------	-------------

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:
 - a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
 - b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- € 6.400,00
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 85.371,00

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle 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;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA e degli assegni ad personam di cui al comma 3, lett. d), 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;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle 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) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente. Non sono state inserite le economie dell'anno precedente conseguenti al minore importo del fondo erogato a seguito delle valutazioni che sono rimaste acquisite al bilancio del Comune.

La parte sindacale non condivide questa impostazione e chiede che tale importo venga inserito nella costituzione del fondo anno 2020 unitamente alle eventuali economie della stessa natura che si dovessero generare a seguito dell'erogazione della performance anno 2019.

TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 13.263,00
--------------------------	-------------

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili al netto delle riduzioni	€ 85.371,00
Totale delle risorse variabili	€ 13.263,00
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 98.634,00

6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato anno 2019	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione delle P.O.	€ 15.803,27
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato delle P.O.	€ 5.277,19
Maggiorazione della Retribuzione di Posizione del Segretario Comunale	€ 1.305,54
TOTALE	€ 22.386,00

7. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2019 soggetto a vincolo	€ 113.225,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016 soggetto a vincolo e depurato della somma inserita come riduzione per trasferimento di personale	€ 119.586,00
Differenza 2019/2016	- 6.361,00

8. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2019 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 5.207,00

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una progressioni verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche

maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.

4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo: € 36.172,00=

Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 57.255,00

Performance collettiva - Obiettivi

Allegato "B"

Settore Demografico Socio-Culturale				budget	punteggio settore	raggiungimento obiettivi	
				€ 9.354,71	19,00	96%	
				Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie
addetti	Peso cat.						
Sorice Lucia	1	5	5,00	€ 2.461,76	€ 1.230,88	€ 1.181,65	€ 49,24
Fapanni M.Elena	1	4	4,00	€ 1.969,41	€ 984,71	€ 945,32	€ 39,39
Zilioli Fabio	1	5	5,00	€ 2.461,76	€ 1.230,88	€ 1.181,65	€ 49,24
Giardino Giorgia	1	5	5,00	€ 2.461,76	€ 1.230,88	€ 1.181,65	€ 49,24
			4	19,00	€ 9.354,71		€ 187,09

Settore Amministrativo-Finanziario				budget	punteggio settore	raggiungimento obiettivi	
				€ 7.237,59	14,70	94%	
				Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie
addetti	Peso cat.						
Torri Mirella	1	5	5,00	€ 2.461,76	€ 1.230,88	€ 1.157,03	€ 73,85
Morandi Elena	0,83	5	4,15	€ 2.043,26	€ 1.021,63	€ 960,33	€ 61,30
Gualdi Debora	0,83	5	4,15	€ 2.043,26	€ 1.021,63	€ 960,33	€ 61,30
Perani Rosangela	0,00	5					
Sostitut. Personale ass.	0,28	5	1,40	€ 689,29	€ 344,65	€ 323,97	€ 20,68
			2,94	14,70	€ 7.237,59		€ 217,13

Ufficio Tecnico				budget	punteggio u.o.	raggiungimento obiettivi	
				€ 5.415,88	11,00	98%	
				Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie
addetti	Peso cat.						
Berardino Manuela	1	6	6,00	€ 2.954,12	€ 1.477,06	€ 1.447,52	€ 29,54
Mignani Alessandra	1	5	5,00	€ 2.461,76	€ 1.230,88	€ 1.206,26	€ 24,62
			2	11,00	€ 5.415,88		€ 54,16

Ufficio Tecnico Operai				budget	punteggio u.o.	raggiungimento obiettivi	
				€ 3.938,82	8,00	99%	
				Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie
addetti	Peso cat.						
Bettinaglio Angelo	1	4	4,00	€ 1.969,41	€ 984,71	€ 974,86	€ 9,85
Giorgi Eugenio	1	4	4,00	€ 1.969,41	€ 984,71	€ 974,86	€ 9,85
			2	8,00			€ 19,69

Totale economie
€ 478,07

FONDO ANNO CORRENTE	25.947,00	52,70	492,3530
---------------------	-----------	-------	----------

Performance individuale -Obiettivi e Comportamenti

Allegato "B"

Settore Demografico Socio-Culturale				budget	punteggio settore			
				€ 9.689,33	19,00			
addetti	Peso cat.			Performance Individuale 50%	punteggio riparametrato a 100	Compensi da erogare	Economie	
Sorice Lucia	1	5	5,00	€ 2.549,82	€ 1.274,91	99,00	€ 1.262,16	€ 12,75
Fapanni M. Elena	1	4	4,00	€ 2.039,86	€ 1.019,93	98,00	€ 999,53	€ 20,40
Zilioli Fabio	1	5	5,00	€ 2.549,82	€ 1.274,91	100,00	€ 1.274,91	€ -
Giardino Giorgia	1	5	5,00	€ 2.549,82	€ 1.274,91	99,00	€ 1.262,16	€ 12,75
4			19,00	€ 9.689,33				€ 45,90

Settore Amministrativo-Finanziario				budget	punteggio settore			
				€ 6.782,53	13,30			
addetti	Peso cat.			Performance Individuale 50%	punteggio riparametrato a 100	Compensi da erogare	Economie	
Torri Mirella	1	5	5,00	€ 2.549,82	€ 1.274,91	99,00	€ 1.262,16	€ 12,75
Morandi Elena	0,83	5	4,15	€ 2.116,35	€ 1.058,18	99,00	€ 1.047,59	€ 10,58
Gualdi Debora	0,83	5	4,15	€ 2.116,35	€ 1.058,18	99,00	€ 1.047,59	€ 10,58
Perani Rosangela	0,00	5	0,00	€ -	€ -	99,00	€ -	€ -
2,66			13,30	€ 6.782,53				€ 33,91

Ufficio Tecnico				budget	punteggio u.o.			
				€ 5.395,43	10,58			
addetti	Peso cat.			Performance Individuale 50%	punteggio riparametrato a 100	Compensi da erogare	Economie	
Berardino Manuela	0,93	6	5,58	€ 2.845,60	€ 1.422,80	99,00	€ 1.408,57	€ 14,23
Mignani Alessandra	1	5	5,00	€ 2.549,82	€ 1.274,91	99,00	€ 1.262,16	€ 12,75
1,93			10,58	€ 5.395,43				€ 26,98

Ufficio Tecnico Operai				budget	punteggio u.o.			
				€ 4.079,72	8,00			
addetti	Peso cat.			Performance Individuale 50%	punteggio riparametrato a 100	Compensi da erogare	Economie	
Bettinaglio Angelo	1	4	4,00	€ 2.039,86	€ 1.019,93	96,00	€ 979,13	€ 40,80
Giorgi Eugenio	1	4	4,00	€ 2.039,86	€ 1.019,93	100,00	€ 1.019,93	€ -
2			8,00					€ 40,80

Totale economie
€ 147,58

FONDO ANNO CORRENTE	25.947,00	50,88	509,9647
---------------------	-----------	-------	----------

COMUNE DI CASNIGO

- PROVINCIA DI BERGAMO -
Ufficio del Segretario Comunale

COD. FISC. 81001030162 - P.IVA 00793310160

Tel. 035 740.001 - 035 740.259 – Fax 035 740.069

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito
all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 15/11/2019	Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte Pubblica:</i> Presidente Bignone Dott. Alberto Componenti Muci dott.ssa Simonetta <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> FP-CGIL, CISL-FP. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP. Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP.</p>	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Principali materie trattate dal contratto integrativo		<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 b) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei premi correlati alla performance previsti dal CCNL 21.5.2018; c) Previsione dei progetti ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.5.2018; d) Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria anno 2019.</p>	
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 Revisione in data 26.11.2019	
		L'Organo di Revisione NON ha effettuato nessun rilievo	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.	
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.	
		La Relazione della Performance 2018 è stata approvata e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.	
Eventuali osservazioni:			

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Conferma del C.C.D.I. triennio 2018 – 2020, sottoscritto il 18 dicembre 2018, con le seguenti modifiche:

- Deroga al tetto del part time
- Articolo 6 - Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative.
- Articolo 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- Articolo 13 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria. Definisce i criteri di selezione per le progressioni economiche orizzontali. L'accesso è consentito ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione.
- Articolo 17 - Premi correlati alla performance. Viene disciplinata la performance individuale e collettiva. Al fine di rendere più incisiva e selettiva l'attribuzione dei compensi per produttività, è prevista una ripartizione delle risorse tra i settori (budget di settore). Il budget di settore è rideterminato in proporzione al livello di performance organizzativa risultante dal sistema di valutazione.
- Articolo 18 - Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate.
- Allegato A - Contiene la tabella inerente la costituzione del fondo.
- Allegato B – Esempi di definizione ed erogazione del budget.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sinteticamente le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 12.973,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 12.973,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 328,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 5.000,00
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità.	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 13.400,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 350,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati	€ 4.500,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 36.172,00
Indennità di comparto	€ 5.207,00
TOTALE	€ 98.634,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Con il contratto NON si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCNL.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione Permanente del Personale Dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 21.04.2006.

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

Le progressioni economiche previste dal 1-1-2019 saranno effettuate a seguito di valutazioni selettive effettuate in base ai criteri di selettività previsti dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti dagli obiettivi assegnati per il 2019, ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente del Comune di Casnigo, tale da giustificare la ripartizione di tali risorse.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====
Casnigo, 29.11.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Bignone dott. Alberto

COMUNE DI CASNIGO

- PROVINCIA DI BERGAMO -

Settore Amministrativo Finanziario

Ufficio 1.2 Contabilità, Personale

COD. FISC. 81001030162 - P.IVA 00793310160

Tel. 035 740.001 -035 740.259 – Fax 035 740.069

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti per il Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 276 del 15/11/2019 e deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 08/11/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 85.371,00
Risorse variabili	€ 10.111,00
Residui anni precedenti	€ 3.152,00
Decurtazioni fondi per cessazione personale	//
Totale	€ 98.634,00

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in €85.371,00 come certificato dall'organo di revisione con verbale n. 15 del 26.11.2019 e come di seguito riportato:

Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017	€87.515
Art. 67 comma 1	Risorse per le alte professionalità non utilizzate (0,20% del monte salari anno 2001)	€ 652
Art. 67 comma 2 lett. a)	Importo di €83,20 per ogni unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015	€1.498
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO a regime	€1.802
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato nell'anno 2017 e successivi	€304
Art. 67 comma 2 lett. e) - Art. 70-sexies	Riduzione della parte stabile per trasferimento di n. 1 dipendente all'unione dei comuni “Insieme sul Serio”	€6.400-
TOTALE RISORSE STABILI		€85.371

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	€ 377,00
Specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
RIA ed assegni ad personam del personale cessato nell'anno in corso – importo una tantum	€ 154,00
Risparmi straordinario anno precedente	€ 13,00
1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 3.737,00
Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 4.500,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 3.152,00

CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 5 lett.b)

Con deliberazione di G.C. n. 107 del 29/07/2019 sono stati approvati i progetti predisposti dai responsabili di settore relativi all'ampliamento e alla costituzione di nuovi servizi. Le risorse previste per € 4.500,00 sono da suddividersi nei seguenti progetti:

- Favorire l'inserimento dei soggetti in leva civica presso l'ambiente di lavoro (nell'anno 2019 sono stati attivati, per la prima volta, due progetti)
- Attuare tutti gli atti mancanti per l'applicazione della normativa europea in materia di trattamento dei dati (Privacy)
- Promuovere l'estensione dei rapporti con le associazioni operanti sul territorio
- Intervento presso il cimitero comunale a seguito delle concessioni scadute delle tombe

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Dal 1° gennaio 2019 il Servizio di Polizia Locale è confluito nell'Unione dei Comuni "Insieme sul Serio" con contestuale trasferimento dell'unico Agente in servizio. In applicazione dell'art. 70-sexies del CCNL 21.05.2018, comma 2, si è provveduto alla riduzione del fondo di parte stabile delle risorse destinate, con il contratto integrativo dell'anno 2018, al trattamento economico del personale trasferito per un importo pari ad €6.400,00=.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 85.371,00
Risorse variabili	€ 13.263,00
Decurtazione per cessazione personale	//
Totale	€ 98.634,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali €41.379,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 5.207,00
Progressioni orizzontali	€ 36.172,00

Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	€ 41.379,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €57.255,00, così suddivise:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 12.973,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 12.973,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 328,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 5.000,00
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità.	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 13.400,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 350,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati	€ 4.500,00
TOTALE	€ 57.255,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 41.379,00
Somme regolate dal contratto	€ 57.255,00
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 98.634,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - 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;

Le risorse stabili ammontano a €85.371,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 41.379,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Le progressioni economiche previste dal 1-1-2019 saranno effettuate a seguito di valutazioni selettive effettuate in base ai criteri di selettività previsti dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi.

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

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2019 soggetto a vincolo	€ 113.225,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016 soggetto a vincolo e <i>depurato della somma inserita come riduzione per trasferimento di personale pari a € 6.400,00</i>	€ 119.586,00
Differenza 2019/2016	- €6.361,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2018 soggetto a vincolo	€ 121.768,00

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 programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate a due capitoli di spesa precisamente cod. bilancio 01.10-1.01.01.01.004 cap. 164 e cap. 165, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo rispetto all'anno precedente (2018) risulta rispettato, come da prospetto inserito nel Modulo III.

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

Il totale del fondo di €98.634,00, trova copertura per €41.379,00 ai capitoli afferenti gli stipendi del personale e per €57.255,00 ai capitoli 164 e 165 all'interno del codice del bilancio 01.10-1.01.01.01.004 (Spese di personale) del bilancio di previsione 2019/2021.

Casnigo, lì 26.11.2019

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Muci dott.ssa Simonetta



COMUNE DI CASNIGO
PROVINCIA DI BERGAMO

CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI
Fondo per le risorse decentrate anno 2019

Verbale n. 14 del 25.11.2019

Presa visione della deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 08.11.2019 contenente gli indirizzi dell'amministrazione per la costituzione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate anno 2019, personale non dirigente, e le direttive per la contrattazione decentrata integrativa;

Vista la determinazione n. 276 del 15.11.2019 del Responsabile del Servizio disciplina generale del personale, relativa alla costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2019 ai sensi dell'art. 67 del CCNL funzioni locali del 21.05.2018;

il Revisore dei Conti

Da atto che i summenzionati documenti sono stati trasmessi allo scrivente organo di revisione per il controllo di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio giusto art. 8, comma 6, del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali per gli importi di seguito indicati:

Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017	€ 87.515
Art. 67 comma 1	Risorse per le alte professionalità non utilizzate (0,20% del monte salari anno 2001)	€ 652
Art. 67 comma 2 lett. a)	Importo di € 83,20 per ogni unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015	€ 1.498
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO a regime	€ 1.802
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato nell'anno 2017 e successivi	€ 304
Art. 67 comma 2 lett. e) - Art. 70-sexies	Riduzione della parte stabile per trasferimento di n. 1 dipendente all'unione dei comuni "Insieme sul Serio"	€ 6.400-
TOTALE RISORSE STABILI		€ 85.371

Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi, convenzioni, accordi di collaborazione	€ 377
Art. 67 comma 3 lett. c) Art. 70-ter	- Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, ISTAT ecc.)	€ 1.330
Art. 67 comma 3 lett. d)	RIA ed assegni ad personam del personale cessato nell'anno in corso - importo una tantum	€ 154
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari anno precedente	€ 13
Art. 67 comma 3 lett. h) Art. 67 comma 4	- Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 3.737

Art. 67 comma 3 lett. i) Art. 67 comma 5 lett. b)	-	Incremento per specifici obiettivi di PEG	€ 4.500
TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 10.111
Art. 68 comma 1		Risparmi anni precedenti	€ 3.152
TOTALE FONDO 2019			€ 98.634

Verifica limite con riferimento all'anno 2016 (art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017)

	anno 2016	anno 2019
<i>Totale Fondo</i>	102.983,00	98.634,00
<i>Incremento determinazione n. 253/2019</i>	608,00	
<i>Riduzione per trasferimento personale Unione dei Comuni - Omogeneizzazione dati -</i>	-6.400,00	
<i>Voci non soggette a vincolo</i>	-13.179,00	-7.795,00
<i>Totale Fondo depurato dalle voci non soggette a vincolo</i>	84.012,00	90.839,00
<i>Indennità Posizioni Organizzative e Retribuzione di Risultato</i>	35.181,00	21.080,46
<i>Maggiorazione Retribuzione di Posizione Segretario Comunale</i>	393,00	1.305,54
Totale Salario Accessorio	119.586,00	113.225,00

Tutto quanto premesso

ESPRIME parere favorevole

in merito alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2019 poiché vengono rispettati i vincoli di legge e di bilancio e la normativa referente il vigente CCNL.

Casnigo, lì 25 novembre 2019

IL REVISORE DEI CONTI
(Repossi dott. Marsilio)



COMUNE DI CASNIGO
PROVINCIA DI BERGAMO

RELAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI
all'utilizzo delle risorse del CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2019

Verbale n. 15 del 26 novembre 2019

Esaminata l'ipotesi di del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Casnigo - anno 2019 - si rileva che lo stesso è conforme alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

L'importo complessivo del fondo 2019 è pari a € 98.634,00 ed è ripartito nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 12.973,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 12.973,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 328,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 5.000,00
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 13.400,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 350,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati	€ 4.500,00
Progressioni orizzontali storiche	€ 36.172,00
Indennità di comparto	€ 5.207,00
TOTALE	€ 98.634,00

Preso atto altresì della relazione del responsabile del servizio finanziario che certifica la copertura delle spese nel bilancio di previsione 2019/2021, e la rispondenza alle norme in materia di personale, si attesta la compatibilità della suddetta ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio ed il rispetto della normativa referente al contratto nazionale.

Rovato 26 novembre 2019

IL REVISORE DEI CONTI
(Reposi dott. Marsilio)