



Città di Sassuolo

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale non dirigente
triennio 2019-2021
per la costituzione e destinazione del Fondo 2020
e criteri di utilizzo dei fondi per gli anni 2020-2021
(preintesa sottoscritta il 25/11/2020)**

Parte I: Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa raggiunta 23/11/2020 Preintesa sottoscritta 25/11/2020	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2020 - 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dirigente Settore III Componenti: Dirigenti Settori I - II - IV - V Componente aggiunto - Dirigente Settore Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni A.L., RSU Aziendali Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro di chiusura delle trattative per la definizione della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP, RSU Aziendali	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino al 1,2% del monte salari 1997; c) criteri, fattispecie, valori e procedimento di corresponsione delle indennità non esaustive disciplinate dal CCNL per i quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione, compresi gli istituti indennitari del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018 quali indennità per le condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno e indennità di funzione; d) correlazione tra i compensi aggiuntivi (es: per recupero ICI) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative; e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge e di perequazione delle stesse con i premi di produttività e la retribuzione di risultato; f) criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza; g) criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;	
Rispetto dell'iter e adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì. Ai sensi dell'art. 74 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance 2020 è stato sottoposto al Nucleo di valutazione il 13/12/2019 ed approvato dalla Giunta con propria delibera n. 3 del 14/01/2020.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì: con deliberazione n. 10 del 28/01/2020 è stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020 - 2022.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sotto la voce "Amministrazione Trasparente", delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance - riportante l'ammontare dei premi stanziati ed erogati e l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, Programma triennale trasparenza, nominativi e CV componenti Nucleo di valutazione, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dal Comune di Sassuolo a dipendenti pubblici e soggetti privati .</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In applicazione di quanto previsto dall'art. 75 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, La Relazione della Performance per l'anno 2019 è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 16/6/2020 ed approvata dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 94 del 23/6/2020. La Relazione per l'anno 2020 sarà elaborata e validata, come previsto dalla legge, entro il 30/6/2021.</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

Richiamati:

- la deliberazione della Giunta Comunale di definizione delle linee di indirizzo per la costituzione del Fondo Risorse decentrate personale dipendente anno 2020, n. 203/2020 del 10/11/2020;
- il CCI personale NON Dirigente del Comune di Sassuolo siglato in data 11.06.2020 - periodo di riferimento: triennio 2019/2021 - così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione

n. 89/2020 del 11.11.2020, il quale all'art. 3, comma 1, dispone: "Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018";

- Preintesa stralcio contratto collettivo integrativo biennale per il personale non dirigente del Comune di Sassuolo relativi criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo per gli anni 2020-2021 del 25.11.2020

Il presente CCI – che qui si allega quale parte integrante e sostanziale - riguarda, pertanto, la modalità di utilizzo delle risorse degli anni 2020-2021 nel rispetto dei vincoli di legge, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Amministrazione

Le parti si sono riservate di riaprire la trattativa per la definizione dei criteri di utilizzo del Fondo 2021 nel caso in cui, nel corso del predetto anno, venga sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del Fondo 2020 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri definiti nel CCI del 11.06.2020, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, infra riportati:

INDENNITA' PER LE CONDIZIONI LAVORO:

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti maneggio di valori; con una indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1 ad € 10,00 da definirsi in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, CCNL 21.5.2018
- *importo da erogare sul fondo 2020 = € 3.400,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 11, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020*
- *criteri di attribuzione:* viene definita sulla base della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori; b) ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi della continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, come segue:
 - *espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;*
 - *espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;*
 - *espletamento di maneggio valori € 1,00 giornalieri;*

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' comma 1 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018:

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale ascritto a categoria B-C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016-2018. Il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al CCNL 31/3/1999 e mansionario del Comune di Sassuolo) in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi.
- *importo previsto nel fondo 2020 = € 54.750,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 13, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e

certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità, del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' comma 2 art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018:

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, nell'importo massimo € 350,00 annui lordi, per coloro che rivestono gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei Tributi, per le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile, per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori
- *importo da erogare sul fondo 2020 = € 2.900,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 14*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità.

INDENNITA' DI FUNZIONE (POLIZIA LOCALE):

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per il solo personale ascritto a cat. C-D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 CCNL 2016-2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alle connesse responsabilità, nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, nell'importo massimo € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità
- *importo previsto nel fondo 2020 = € 6.500,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 56-sexies CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 20*
- *criteri di attribuzione:* formale conferimento dell'incarico con atto scritto, non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità, indennità non cumulabili tra loro e con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità, indennità rapportata ai mesi di servizio e, per il personale ad orario ridotto, alle percentuali di part-time, attribuzione attuata dopo verifica e certificazione a consuntivo dell'effettiva assunzione della responsabilità.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (POLIZIA LOCALE):

- *descrizione:* l'indennità è prevista dal CCNL per il personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 ad € 10,00 e trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.5.2018
- *importo da erogare sul fondo 2020 = € 26.000,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 19*
- *criteri di attribuzione:* viene determinata sulla base della incidenza delle causali (rischio, disagio) che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità tenuto conto anche delle caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare il valore concreto dell'emolumento che viene determinato come di seguito:
 - € 2,00 per i turni diurni;
 - € 3,00 per i turni serali e festivi;
 - € 10,00 per i turni notturni (il turno è considerato serale o notturno in base alla prevalenza del numero delle ore svolte dalle ore 22.00 e in caso di parità è considerato serale)

- *ALTRE DESTINAZIONI:*

COMPENSO: ACCORDI DI COLLABORAZIONI ex art. 43, comma 3, della L. 449/1997

- *descrizione:* con deliberazione di Giunta Comunale n. 76/2020 del 3.6.2020 ad oggetto: "Modifica assegnazione di unità di personale del Comune di Sassuolo alla Società patrimoniale del Comune di

Sassuolo denominata "SGP" srl – approvazione protocollo di intesa ed autorizzazione al distacco", è stato approvato – ex art. 23 bis del D.Lgs. 165/2001 – il protocollo di intesa tra il Comune di Sassuolo e la società SGP srl e il conseguente distacco di una unità di personale dipendente per il 100% del proprio tempo lavoro, a far data dal 3.6.2020 e fino al 31.12.2020, al fine di svolgere le funzioni ed i compiti di cui al protocollo citato

- *importo massimo previsto nel fondo 2020: € 7.830,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.5.2018 – ex art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1.4.1999*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 15*
- *criteri di attribuzione:* la società SGP srl provvede a rimborsare al Comune di Sassuolo, oltre al costo della spesa sostenuta dallo stesso per il distacco dell'unità di personale, anche un importo pari ad € 20.900,00 a titolo di corrispettivo ex art. 43, comma 3, della L. 449/1997; il 50% del quale (ovvero € 10.450,00 - di cui € 2.620,00 a titolo di oneri riflessi ed IRAP), ex art. 67, comma 3 lett a) del CCNL 21/05/2018, da destinarsi al salario accessorio dell'Ente a titolo di compenso/produttività per l'attività svolta dalla predetta unità di personale. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente

COMPENSO: INCENTIVO DERIVANTE DALL'ATTIVITA' DI RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE RELATIVI ALL'ICI

- *descrizione:* il combinato disposto di cui agli art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e art. 59, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997, consente di destinare una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili al finanziamento di compensi incentivanti al personale dei servizi tributari del comune; spetta alla Giunta Comunale stabilire i limiti entro i quali finanziare i fondi per la produttività del personale in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'evasione ICI, per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente
- *importo massimo previsto nel fondo 2020: € 10.000,00*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1.4.1999*
- *riferimento all'articolo del CCI aziendale 11.06.2020: art. 15*
- *criteri di attribuzione:* partecipano all'incentivo tutti gli addetti del Servizio Entrate impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato ed i dipendenti di altri Servizi che collaborano al recupero dell'evasione ICI; la ripartizione tra i dipendenti è effettuata dal dirigente

Richiamato il precedente Accordo – ANNO 2019 - in merito utilizzo Fondo Risorse Decentrate personale dipendente;

Visti:

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

Descrizione	2019 - €
1 – Destinazioni vincolate (trattamenti economici fissi a carico risorse stabili fondo art. 68 c.1 e 2 let.j CCNL 21/5/2018)	
a) Progressioni Economiche Orizzontali (comprese nuove PEO per € 31.000,00)	331.479,97
b) Indennità di comparto	101.778,34
c) Indennità Educatori 10 m	4.058,09
d) Indennità Educatori 12 m	7.419,67
e) Indennità in assorbimento ex 8 [^] q.f.	2.290,36
Totale destinazioni vincolate	447.026,43
2 – Altre Destinazioni	
a) Ind.Turno e maggior.festivo (fin.tot.con risorse stabili)	100.107,62
b) Ind.specifiche responsabilità (fin.tot.con risorse stabili)	52.455,55
c) Ind. servizio esterno PM	29.498,00
d) Ind. condizioni di lavoro per rischio, disagio e maneggio valori	3.740,00

e) Premi (finanziamento c/competenza)	370.597,87
e) Premi (finanziamento recupero evasione ICI)	25.000,00
e) Premio differenziale individuale	8.940,00
e) Premi (finanziamento residui a.p.)	21.552,40
Totale altre destinazioni	611.891,44
<i>Totale destinazioni</i>	<i>1.058.917,87</i>

al netto delle risorse già destinate al personale incaricato di posizione organizzativa quantificate in € 280.267,41

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance a cui si rinvia per maggior dettaglio (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 222 del 17.12.2013).

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati all'assunzione di specifiche responsabilità, della qualità della prestazione resa e del raggiungimento degli obiettivi, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 222/2013, 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 sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 28/6/2011 (v. artt. da 73 a 83 del Regolamento vigente, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 229 del 30/12/2014). In particolare, l'erogazione dei premi ai dipendenti è collegata al compiuto processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'Ente e dei Servizi (performance organizzativa) e dei singoli dipendenti (performance individuale). Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi in essere; costituiscono oggetto della valutazione sia l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, individuati nel Piano della Performance quali obiettivi premianti cui il dipendente partecipa, sia le conoscenze, capacità e comportamenti organizzativi messi in campo dal medesimo. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità, la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale consente l'inserimento di ciascun dipendente in una graduatoria di merito valutativo, formata per ogni Settore in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo, formulata dal Nucleo di valutazione entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione. Una graduatoria è formata, con le medesime regole, per il personale ascritto a qualifica dirigenziale. Il sistema premiale prevede il riconoscimento di differenziati e specifici premi al conseguimento di un'apposita soglia minima di punteggio al di sotto della quale non è erogato alcun incentivo. In coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia, il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta deve essere prevalente rispetto al premio di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti, il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dipendenti deve essere differenziato in relazione alla categoria contrattuale di ascrizione ed alla fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale, i valori medi di premio pro-capite di ciascuna fascia devono essere decrescenti dalla fascia della "eccellenza" alla fascia "bassa" e non devono verificarsi fenomeni di appiattimento retributivo verificato sulla media del valore di premio pro-capite di ciascuna fascia. L'erogazione dei premi è quindi effettuata all'esito finale di un processo complesso e articolato ed è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, e non prevede alcuna attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. L'erogazione della produttività avviene, imprescindibilmente, l'anno successivo, a conclusione del processo valutativo annuale, costituito dalla validazione della relazione annuale della performance ad opera del Nucleo di Valutazione, in aderenza con le norme di legge vigenti (cfr. D.Lgs. n. 150/2009: art. 7 "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale"; art. 10 "Le amministrazioni pubbliche, ..., redigono annualmente ...entro il 31 gennaio, il Piano della performance, ...e entro il 30 giugno, la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati..."; art.

14 "La validazione della Relazione sulla performance ... è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito"; art. 18 "...è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto...").

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

I criteri generali per l'assegnazione di nuove progressioni economiche sono definiti nel vigente "Sistema di valutazione e misurazione della performance", più volte richiamato. Il Sistema è coerente con il principio di "selettività delle progressioni economiche", in quanto oltre a prevedere requisiti di "accesso" alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale (possono partecipare alla selezione, sino alla concorrenza dell'85% del personale in possesso dei successivi requisiti 1-2-3 che ha riportato la migliore valutazione media nel triennio precedente, i dipendenti che: 1. hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali, in periodi non continuativi, fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f); 2. al 1/1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica; 3. nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, attribuisce la progressione economica in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente ad esito del processo valutativo annuale. L'accordo decentrato sottoscritto il 11.06.2020, così come integrato e modificato con delibera di Giunta Unione n. 89/2020 del 11.11.2020, ha stabilito i criteri aggiuntivi, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 16, comma 1, CCNL 31.3.1999 (completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2), rispetto a quelli già previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente. In particolare ha stabilito che le graduatorie per l'accesso alle nuove PEO si redigono sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dalla somma delle valutazioni sulla performance individuale ricevute dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO per massimo 70 punti su 100 e dell'esperienza maturata nell'ambito di riferimento per massimo 30 punti su 100, e ha definito i criteri da applicare in caso di parità di punteggio. Come può evincersi da quanto predetto, l'inquadramento nella posizione economica superiore implica il possesso di determinati requisiti e punteggi, che soddisfano i criteri di meritocrazia e premialità.

Per l'anno 2020 il contratto integrativo sottoscritto il 25.11.2020 ha previsto € 45.000,00 da destinare alle progressioni dell'Ente, rispettando comunque il principio di selettività in quanto le risorse economiche utilizzate consentono di riconoscere una progressione orizzontale ad una quota limitata di dipendenti.

Per l'anno 2021: € 15.000,00 per attribuzione di nuove p.e.o. con decorrenza dal 01.01.2021.

Le risorse del Fondo 2020 che, in ogni budget per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di Settore/aggiungimento di Servizi, non verranno utilizzate in quanto non sufficienti per finanziare interamente l'attribuzione di una ulteriore nuova p.e.o., sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare i singoli budget nell'ambito dei quali le economie si sono generate.

Per il solo anno 2021, il budget indicato al comma 3 destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è integrato delle somme necessarie a consentire la p.e.o. a quella unità di personale che, in ogni graduatoria, risultasse esclusa per mancanza di stanziamento inferiore al 50% dell'incremento del valore della nuova progressione economica orizzontale.

Le annualità disponibili per cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente non incrementano le risorse come sopra definite.

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

Il Titolo VI del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione e premialità del personale.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.

Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. il Piano della performance, che è un documento programmatico redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali del DUP e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio annuale, pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la

misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;

2. la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, entro il 30 giugno, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

L'accordo sottoscritto il 10/5/2013 e tuttora efficace fa proprio tutto quanto sopra, laddove (art. 1), espressamente afferma che: "Il ... CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattualeEsso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentariomissis... Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo...", inserendosi in modo corretto nel contesto normativo vigente.

Parte II : La relazione tecnico finanziaria

Modulo I – Costituzione Fondo Risorse Decentrate Personale non Dirigente ANNO 2020

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

- 1) dall'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs 165/2001, laddove condiziona gli incrementi discrezionali al rispetto dei *"limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa"*;
- 2) dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017 il quale stabilisce che: *"(...) 1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.*

Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016 (...)";

- 3) dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 il quale prevede che: (...) Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 (...).

Si ricorda che il Fondo 2016, con determinazione n. 244 del 29/05/2017 di integrazione e determinazione a consuntivo del Fondo delle risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 del personale dipendente, è stato quantificato in complessivi € 1.298.985,35; mentre, con determinazione n. 712 del 20/12/2016 di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti per l'anno 2016, è stato quantificato il fondo dirigenti in € 200.059,46, per un totale di € 1.499.044,81.

Tanto premesso, nella costituzione del Fondo 2020 si è tenuto conto del fatto che le risorse destinate al trattamento accessorio dell'anno 2016, pari a:

- € 1.298.985,35 per fondo risorse decentrate personale non dirigente, depurato delle voci non soggette al vincolo e comprensivo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative,
- € 200.059,46 per fondo risorse decentrate personale dirigente,
- € 31.089,81 per fondo lavoro straordinario,
- € 20.169,92 per maggiorazione retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del Segretario Generale,

per un totale di € 1.550.304,54, costituiscono la base di riferimento per il trattamento accessorio dell'anno 2020, ma che, in applicazione dell'art. 70 sexies, comma 4, del CCNL 21.05.2018, per consentire una corretta perequazione del trattamento accessorio del personale dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico ed al fine di consentire a quest'ultima l'assunzione diretta di personale, la quota limite di riferimento per il trattamento accessorio dell'anno 2020, di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, è rideterminata in € 1.532.681,76 in considerazione delle quote trasferite all'Unione dal Comune di Sassuolo per € 17.622,78, compresa la quota di retribuzione di posizione e risultato per incarico di Posizione Organizzativa per € 2.473,96;

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

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

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

La Costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale NON Dirigente – ANNO 2020 - in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, ora Funzioni Locali, ed in applicazione della delibera di Giunta n. 203 del 10/11/2020, è stato quantificato e determinato, con determina n. 568 del 25/11/2020, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	957.880,26
Risorse variabili	103.605,06
Totale	1.061.485,32

A) Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

La parte "stabile" del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 viene quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 957.880,26 al netto del taglio ex art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 delle P.O. (indennità di posizione e risultato ANNO 2018 per complessivi € 280.267,41) e precisamente:

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019	2020
Risorse stabili			Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.101.275,21	1.101.275,21	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 2016_2018)	1.206.070,54	1.206.070,54	1.206.070,54
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	68.346,80	68.346,80	QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A NUOVO CCNL 21.05.18)		20.800,00	20.800,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	30.446,86	30.446,86	DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B NUOVO CCNL 21.05.18) da 1.4.2018	12.801,26	15.186,00	15.186,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	39.969,26	39.969,26	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO- (ART.67, COMMA 2 LETT.C NUOVO CCNL 21.05.18)	3.130,79	6.998,00	11.036,19
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	22.508,38	22.508,38	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	16.169,51	10.762,53	INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)			
			ADEGUAMENTO RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)						
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	52.371,54	52.371,54				
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	57.938,79	61.834,76	Riduzione importo ex art. 14, c. 1 CCNL 2001	-549,73	-992,80	
DECURTAZIONI (4,6%) A	82.543,73	82.543,73				
DECURTAZIONE art. 7, c. 7, CCNL 1999 inquadramento vigili C	1.237,52	1.237,52	RISPARMIO art. 7, c. 7, CCNL 1999 inquadramento vigili C	59,88	179,64	203,76

DECURTAZIONE art. 15, c. 5, CCNL 1999 (Trasferimento a SGP) D	63.165,55	63.165,55	DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	-280.267,41	-280.267,41	-277.793,45
RIDUZIONE STANZIAMENTO DI BILANCIO PER POSIZIONE ORGANIZZATIVA SERVIZI SOCIALI (DA CEDERE ALL'UNIONE: 10/12 PER 2020 ED INTERA SOMMA DI € 11.875,00 PER ANNI SUCCESSIVI)			DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' - QUOTA DI DISPONIBILITA' DA CEDERE ALL'UNIONE (ANNO 2020)			-2.473,96
ALTRE DECURTAZIONI FONDO PARTE STABILE (RISPETTO TETTO 2015 + DECURTAZIONE ART. 1 C. 236 L. 208/2015) B	36.008,59					
			1% TRASFERIMENTO IMPORTI DA FONDI COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE PER PEREQUAZIONE		-10.177,00	-10.177,49
DECURTAZIONE PER RISPETTO TETTO 2016 art. 23 c.2 Dlgs n. 75/2017		34.498,00	DECURTAZIONE PER RISPETTO TETTO 2016 art. 23 c.2 Dlgs n. 75/2017	-16.726,00		
			decurtazioni art. 70 sexies (trasferimento quote a Unione parte stabile)	-	-2.850,00	-4.971,33
TOTALE RISORSE STABILI	1.206.070,96	1.206.070,54	TOTALE RISORSE STABILI	924.519,33	954.946,97	957.880,26

Nota: si riporta prospetto degli anni 2016 – 2017 - 2018 e 2019 al fine di verificare:

- il rispetto del tetto/limite fondo 2020 non superiore al Fondo 2016;
- le voci di costituzione del fondo 2017 che confluiscono nell'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (IUC) ex art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali (IUC ANNO 2020: € 1.206.070,54

B – Risorse variabili

Le risorse variabili che alimenteranno il Fondo Risorse decentrate personale dipendente per l'anno 2020 ammontano ad € 103.605,06.

Esse sono subordinate sia alle relazioni sindacali tra OO.SS ed Amministrazione sia alla verifica nel corso del 2020 (a consuntivo) del rispetto delle condizioni che ne legittimano l'inserimento.

Elenco dettagliato delle voci costituenti le risorse variabili

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019	2020
-------------	------	------	-------------	------	------	------

*Risorse variabili
soggette al limite*

*Risorse variabili
soggette al limite*

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	0,00	0,00	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	25.000,00	25.000,00	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽³⁾ - art. 208 cds - recupero evasione ICI (COMPRESO QUOTA P.O.)	25.000,00	25.000,00	10.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾ (Art. 208)	0,00		FRAZIONI RIA + AP PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	2.328,00	4.622,00	1.205,62
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	69.985,06	52.796,50	64.329,05
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	69.985,06	69.985,06	SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)			
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00	0,00	ADEGUAMENTO RISORSE DECENTRATE DI PARTE VARIABILE ART. 33 COMMA 2 D.L. 34/2019			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) - Inserite nelle risorse soggette a limite						
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾						
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	- 2.070,67	0,00				
DECURTAZIONE PER RISPETTO TETTO 2016 art. 23 c.2 Dlgs n. 75/2017	0,00	-2.070,67	DECURTAZIONE PER RISPETTO TETTO 2016 art. 23 c.2 Dlgs n. 75/2017	- 4.398,28		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	92.914,39	92.914,39	<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	92.914,78	82.418,50	75.534,67
Risorse variabili NON soggette al limite			Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	69.241,50	31.397,38	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	25.664,48	21.552,40	20.240,39
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	0,00		ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)			
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS.			QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (in attesa della risoluzione della Sezione Autonomie)	0,00	0,00	

163/2006)						
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾			COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	0,00	0,00	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾		0,00	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	0,00	0,00	7.830,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	0,00	0,00	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	0,00	0,00	
			INCENTIVI IMU - TARI (ART. 1 C. 1091 L. 145/2018)			
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	69.241,50	31.397,38	<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	25.664,48	21.552,40	28.070,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	162.155,89	124.311,77	TOTALE RISORSE VARIABILI	118.579,26	103.970,90	103.605,06

C) Decurtazione del fondo risorse decentrate personale dipendente

Sono state decurtate le seguenti quote di parte stabile:

Descrizione	Importo
Art. 70 - sexies CCNL 2016-2018 - trasferimento a Unione per consentire l'assunzione di n. 1 Pedagogista cat. D1, n. 1 collaboratore amm.vo cat. B3, n. 3 Assistenti Sociali cat. D1, n. 1 Istr. Amm.vo SUAP cat. C1, n. 1 Istr. Tecnico SUAP cat. C1 e n. 1 Funzionario Socio Assistenziale cat. D1 (compresa quota P.O da metà ottobre 2020)	- 7.445,28
Art. 70 - sexies CCNL 2016-2018 - 1% trasferimento importi da fondi Comuni aderenti all'Unione per perequazione	- 10.177,49
Totale riduzioni	- 17.622,78

Per l'anno 2020 il limite disposto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017 è rispettato, come di seguito evidenziato:

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019	2020
TOTALE F.DO 2016 (DIPENDENTI E PO) DEPURATO VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.298.985,35	1.298.984,93	TOTALE F.DO DIPENDENTI DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.004.632,85	1.001.379,47	997.428,93

		TOTALE STANZIAMENTO DI BILANCIO PER POSIZIONE E RISULTATO P.O. (COMPRESA QUOTA CEDUTA ALL'UNIONE P.O SERV SOCIALI AI FINI DEL SOLO RISPETTO DEL TETTO 2016)	280.267,41	280.267,41	277.793,45
RIEPILOGO FONDI DENTRO TETTO:		TOTALE IMPORTO DENTRO FONDO DIP + STANZIAMENTO PER PO	1.284.900,26	1.281.646,88	1.275.222,38
MAGG. RETR. POS. E RISULTATO SEGRETARIO	20.169,92	FUORI TETTO 2016: DIFFERENZIALI POSIZIONI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B CCNL 21/5/2018) da 1.4.2018	12.801,26	15.186,00	20.800,00
FONDO STRAORDINARIO	31.089,81	FUORI TETTO 2016: IMPORTO € 83,20 PRESENTI AL 31/12/2015	-	20.800,00	15.186,00
FONDO DIPENDENTI	1.018.717,94	MAGG. RETR. POS. E RISULTATO SEGRETARIO			20.169,92
FONDO PO	280.267,41	FONDO STRAORDINARIO			37.230,00
FONDO DIRIGENTI	200.059,46		-		
TOTALE FONDO UNICO	1.550.304,54 = TETTO 2016	TOTALE FONDO UNICO DIRIGENTI	214.145,04	204.370,93	187.048,65
Art. 70 - sexes. TRASFERIMENTO IMPORTI DA FONDI COMUNI ALL'UNIONE - compresa P.O.	- 17.622,78	TOTALE FONDI DENTRO TETTO 2016 (7)	1.499.045,30	1.499.044,81	1.519.670,95
NUOVO TETTO LIMITE	1.532.681,76	Controllo limite 2016 CON IMPORTO FONDO UNICO DIRIGENTI / DIP / SG/STRAORDINARI			- 13.010,81

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

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

Non vengono regolate dal CCI sottoscritto in data 25.11.2020 le destinazioni di somme, per totali € 555.600,00, regolate dai vigenti CCNL, da specifiche disposizioni di legge o relative a disposizioni contrattuali e progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	99.850,00
Progressioni orizzontali (comprese nuove PEO per € 45.000,00)	346.500,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	4.200,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art.	4.000,00

6 CCNL 05.10.2001)	
Indennità di turno, maggiorazioni e reperibilità (dato presunto)	99.500,00
Indennità in assorbimento ex 8° qualifica	1.550,00
Totale	555.600,00

2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCI personale dipendente

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 440.925,87, al netto dei residui di parte stabile dell'anno 2019 (€ 20.240,39) così suddivise:

Descrizione	Importo
Ind. servizio esterno PM art. 56 quinquies CCNL 2018 (art. 19 CCI)	26.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinques, c. 1 e indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2016-2018 (art. 13 e 20 CCI) di cui per PM € 14.250,00	61.250,00
Ind. specifiche responsabilità art. 70 quinquies c.2 CCNL 2018 (art. 14 CCI)	2.900,00
Premio differenziale individuale art. 69 c.2-3 CCNL 2018 (art. 8 CCI)	
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 2016-2018, così suddivise: - per attività esposte a rischio - per attività disagiate - per attività implicanti maneggio valori	3.400,00
Premi (compreso premio differenziale individuale art. 69 commi 2 - 3 CCNL 2016-2018 - art. 8 CCI) (finanziamento c/competenza)	374.264,93
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (finanziamento recupero evasione ICI), comprese P.O.	10.000,00
Accordo ex art. 43 c. 3 L. 449/97	7.830,00
TOTALE	485.644,93

Le parti hanno convenuto, per gli anni 2020-2021, di determinare in euro 120.000,00 la quota di finanziamento dei premi di cui all'art. 82, comma 2, lett.a), del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, per il personale assegnato a servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato, individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione. Del budget complessivo come sopra determinato, euro 50.782,00 sono assegnati al Settore V.

Sulla scorta degli indirizzi forniti alla delegazione trattante di parte pubblica dalla Giunta, le parti definiscono congiuntamente come segue i servizi/funzioni/attività strategici per gli anni 2020-2021:

- criticità derivanti dalle azioni volte a riorganizzare attività e servizi per fronteggiare l'emergenza sanitaria connessa alla diffusione del virus Covid19
- impegno nella riorganizzazione dei servizi per implementazione attività e azioni nell'ambito della trasparenza e anticorruzione
- mantenimento della velocità dei pagamenti
- sicurezza e polizia di prossimità anche attraverso l'espletamento di servizi in giornate e orari particolari
- criticità SGP e complessità gestione delle azioni previste nel concordato
- criticità emergenze servizi sociali
- criticità derivanti da progettualità e attività per funzioni conferite o da conferire all'Unione
- service all'Unione
- mantenimento quantità e qualità servizi a fronte di aumento delle complessità gestionali e organizzative, anche connesse ai rapporti con l'Unione, e di progressiva riduzione di risorse, anche finanziarie, a disposizione
- apertura differenziata dei servizi
- miglioramento dei controlli tributari e del livello di riscossione delle entrate.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	555.600,00
Somme regolate dal presente CCI 25.11.2020	485.644,93
Residui di parte stabile fondo anno 2019	20.240,39
Totale	1.061.485,32

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

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

Le risorse stabili del fondo personale dipendente – al netto delle decurtazioni obbligatorie ex lege delle cessioni di quote a favore dell’Unione dei Comuni del Distretto Ceramico – ammontano a € 957.880,26. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni economiche orizzontali, indennità personale educativo nidi d’infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico, turno, maggiorazioni) ammontano a € 555.600,00, pertanto tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

Il sistema contabile utilizzato dall’Amministrazione nell’anno 2020, come da disposizioni di legge, segue la struttura di bilancio di cui al D.Lgs. n. 118/2011 e le registrazioni contabili seguono i nuovi principi della contabilità armonizzata. Il sistema garantisce la “tracciabilità” di queste spese che sono contenute nei macroaggregati 01 e 02 della contabilità armonizzata. In questo modo è sempre possibile verificare il rispetto dei limiti imposti al Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell’articolazione riportata alla precedente Parte II. In applicazione della nuova disciplina in tema di armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. n. 118/2011, al termine dell’esercizio 2020 al fondo incentivante 2020 verrà applicato il Fondo pluriennale vincolato che farà da “ponte” tra due esercizi finanziari (2020 e 2021) nel caso delle spese relative al trattamento accessorio e premiante liquidate nell’esercizio successivo (2021) a quello cui si riferiscono (2020). Esse, infatti, in base al nuovo principio contabile, sono stanziare nel 2020 e reimpegnate nell’esercizio successivo (2021), utilizzando le risorse derivanti dal FPV, trovando il loro originario finanziamento nell’esercizio di riferimento del fondo (2020).

Dal rendiconto della gestione per l’anno 2019 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. L’erogazione e distribuzione dello stesso è stata effettuata nei limiti delle risorse disponibili.

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

Il fondo di competenza (dipendenti e posizioni organizzative) trova copertura, per un importo totale di € 1.041.244,93, compresa la quota di € 7.830,00 per accordi di collaborazione e/o sponsorizzazioni, completamente rimborsata, in caso di effettiva erogazione, da parte di Sassuolo Gestione Patrimoniale e la quota di € 277.793,45 per le Posizioni Organizzative, al netto dei residui di parte stabile del fondo 2019 (€ 20.240,39), come segue:

	CAPITOLI	Previsione di spesa 2020
Importi impegnati e liquidati sui vari capitoli di "emolumenti fissi" (peo, 13°, comparto, ind. Ex 8°, ind. Educatrici) (A)	vari	456.100,00
Importi impegnati e liquidati sui vari capitoli di emolumenti fissi per P.O. (TEORICO senza risultato = € 222.234,76) (B)	Vari	213.019,09
Importo per risultato P.O (teorico € 55.558,69) (C)	1111.01.03	53.254,77
Indennità di Turno, Maggiorazioni e reperibilità (D)	3011.01.15-1021.01.15-1111.01.03	99.500,00
Ind. servizio esterno PM art. 56 quinquies CCNL 2018 (art. 19 CCI) (E)	3011.01.15	26.000,00
Fondo produttività (F)	1111.01.03	374.264,93
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinques, c. 1 (G)	1111.01.03	47.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCnl 2018 ed art. 11 CCI) (H)	1111.01.03	2.900,00
indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2016-2018 (art. 13 e 20 CCI) di cui per PM (I)	1111.01.03	14.250,00
Indennità condizioni lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 ed art. 11 CCI) (L)	1111.01.03	3.400,00
Recupero evasione ICI (compreso premio per P.O) (M)	1111.01.03	10.000,00
Accordo ex art. 43 c. 3 L. 449/97 (N)	1111.01.03	7.830,00
TOTALE FONDO COMPETENZA DIPENDENTI 2020	(A+D+E+F+G+H+I+L+M+N)	1.041.244,93
TOTALE DISPONIBILITA' DI BILANCIO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO ANNO 2020	(B+C <u>IMPORTI TEORICI</u>)	277.793,45
Residuo Produttività anno precedente da liquidare come fondo 2020	Imp. 6827/2020 da re imputare sul 2021	20.240,39
TOTALE FONDO 2020		1.061.485,32

Sassuolo, 14.12.2020

Il Direttore del Settore III
del Comune di Sassuolo
F.to: dott. Claudio Temperanza

Il Dirigente del
Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane
Unione dei Comuni del Distretto Ceramico
F.to: dott. Marco Rabacchi