

COMUNE DI MONTEROTONDO
Provincia di Roma

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto
integrativo (parte normativa e parte economica)**

(art.40, comma 3-sxies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 12/11/2014 Contratto __/__/201__
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi
Composizione della delegazione trattante	<p>1. Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">- Presidente: Segretario Generale;- Componenti: Dirigente del dipartimento Risorse Finanziarie ed Economiche, Dirigente del dipartimento Governo del Territorio, Dirigente del Dipartimento della Vigilanza e della Polizia Locale <p>2. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 9 componenti)- Organizzazioni sindacali Territoriali• C.G.I.L. FP;• C.I.S.L – FP;• U.I.L. FLP;• CSA Regioni e Autonomie Locali ; <p>3. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- Rappresentanza Sindacale Unitaria (composta da n. 5 componenti)• C.G.I.L. FP;
Soggetti destinatari	Personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, non dirigente del comparto regioni e autonomie locali
Materie trattate dal contratto integrativo parte normativa	1 Art. 1 Campo di applicazione
	2 Art. 2 Vigenza e ambiti del contratto

(descrizione sintetica)	3	Art. 3 Criteri generali per l'incentivazione del personale	
	4	Art. 4 Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PDO)	
	5	Art. 5 Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento e/o di innovazione	
	6	Art. 6 Indennità di maneggio valori	
	7	Art. 7 Particolari Responsabilità del personale delle categorie B,C e D attribuite con atto formale degli enti	
	8	Art. 8 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera K	
	9	Art. 9 Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali	
	10	Art. 10 Norma di principio	
	11	Art. 11 La Banca delle Ore	
	12	Art. 12 Pari opportunità	
	13	Art. 13 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%	
	14	Art. 14 Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori	
	15	Art. 15 Destinazione di una quota parte del rimborso spese per la celebrazione dei matrimoni civili in orario di chiusura degli uffici comunali	
	16	Art. 16 Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	
		17	Art. 17 Servizi minimi essenziali
		18	Art. 18 Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
19		Art. 19 Clausola di verifica dell'attuazione	

		del contratto collettivo decentrato integrativo
	20	Art. 20 Norme finali
	21	Art. 21 Impegno integrativo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No, essendo la presente relazione riferita alla pre-intesa è, quindi, propedeutica al parere dell'organo interno. In fase di sottoscrizione definitiva dell'accordo verrà inserita la certificazione del predetto organo.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art, 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 26/06/2014 con deliberazione di G.C. n.169,limitatamente alla parte finanziaria e in data 10/10/2014, con deliberazione di G.C. n. 229con l'approvazione degli obiettivi e del Piano dettagliato degli obiettivi 2014.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs.33/2013 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. In ogni caso con delibera n. 163 del 01/08/2013 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015.	

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: Il piano della performance è unificato organicamente con il piano esecutivo di gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica e costituisce il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del D.lgs 267/2000.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> <p>L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.2 - 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)

DESCRIZIONE PERTE NORMATIVA

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo normativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede le seguenti materie oggetto di contrattazione, i 21 punti previsti dal contratto integrativo riportano l'indicazione delle disposizioni contrattuali/legislative di riferimento, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili:

E' la principale materia di contrattazione integrativa e comporta la fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili; è in questa sede che si stabilisce, nel rispetto dei vincoli contrattuali, se destinare più risorse alla produttività collettiva o alle progressioni economiche.

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.

In tale ambito rientrano le scelte di fondo – i criteri – per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o di incentivi economici connessi alla premialità individuale, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.Lgs.n.150/2009) e contrattuale (art. 37 del CCNL del 22/1/2004).

In base alla disciplina contrattuale richiamata, da ritenersi ancora attuale, i sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.

L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, si realizza attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

In ogni caso:

- i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;
- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità come autonomamente individuati dagli enti;
- non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

In questo ambito del CCDI si è provveduto a stabilire in questa sede anche i criteri generali per ripartire le risorse destinate alla produttività tra i diversi possibili impieghi.

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria

I criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per gli enti. Completarli ed integrarli non significa stravolgerli né eliminarli o anche ridurli nella loro sostanza precettiva. Non è possibile, in particolare, che un criterio definito in sede di contrattazione integrativa diventi decisivo ed assorbente rispetto ai criteri definiti dal CCNL. La progressione economica serve a premiare solo i migliori e cioè quei dipendenti che, nel tempo, dimostrano di saper fare sempre meglio il proprio lavoro. Essa presuppone in ogni caso una valutazione seria e rigorosa, anche se "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento. Da quanto precisato, risulta evidente che, in base alla disciplina contrattuale, la progressione economica non è un "diritto" di "tutti" i lavoratori perché deve avere carattere necessariamente selettivo e presuppone l'esistenza di risorse stabili da utilizzare per tale finalità e una seria procedura di valutazione.

Risulta ribadita la necessità che la definizione dei criteri di valutazione (ai sensi dell'art.5 del CCNL del 31/3/1999) e la decisione dell'ente di attivare nuove progressioni orizzontali in un determinato anno devono intervenire ed essere conosciute dal personale sempre in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione stessa, in modo da consentire allo stesso l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione.

Si deve tenere conto della circostanza che la disciplina del citato art. 5 non impone in alcun modo l'obbligo di attivare le procedure per l'attribuzione della progressione economica orizzontale con cadenza annuale.

Il carattere necessariamente selettivo delle progressioni economiche orizzontali è prescritto direttamente anche dall'art 23 del D.Lgs. n.150/2009, che espressamente fa riferimento "ad una quota limitata di dipendenti".

Non sono, quindi, consentite soluzioni volte ad aggirare, sostanzialmente, questo vincolo.

Tale potrebbe non essere una scelta negoziale di prevedere una partecipazione alla progressione economica orizzontale del personale in servizio limitata al 50%, quando alla stessa per l'anno preso in considerazione, potrebbe concorrere, già in partenza, solo il 50%, per effetto della regola dell'art.9, del CCNL dell'11/4/2008 (requisito del possesso da parte del lavoratore di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi).

In questo caso, non vi sarebbe una reale selettività, in quanto la percentuale dei possibili partecipanti coincide con tutti i lavoratori che effettivamente ed esclusivamente possono essere ammessi, sulla base di una regola generale.

In tal modo, inoltre, il sistema verrebbe a delinarsi come un potenziale automatismo, al di là delle finalità selettive e meritocratiche apparentemente perseguite. Infatti, in ogni caso, il 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti potrà, comunque, beneficiare dell'istituto, alle scadenze temporali stabilite, secondo una regola di alternanza precostituita in partenza

A tal fine è sufficiente rilevare che la percentuale restante del 50%, esclusa in una selezione, avrebbe comunque titolo a percepirla in quella successiva, dato che i lavoratori rientranti nel precedente altro 50% non potrebbero beneficiare dell'istituto, non per effetto della valutazione, ma solo per la mancanza del requisito di anzianità nella posizione economica in godimento, di cui all'art. 9 del CCNL dell'11.4.2008.

Occorre, poi, considerare che la Corte dei conti, con alcuni pareri resi in materia da diverse sezioni regionali ed il ministero dell'Economia e finanze, con la circolare 15 aprile 2011, n. 12, hanno fornito una particolare interpretazione della nozione di "progressioni di carriera comunque denominate" utilizzata dall'art. 9, comma 21, della legge n.122/2010, incentrata sulla scissione tra decorrenza giuridica ed economica dell'istituto.

Infatti, la decorrenza del beneficio della progressione economica, ordinariamente, è sempre stata stabilita in sede di contrattazione integrativa, tenuto conto dell'entità delle risorse decentrate stabili effettivamente disponibili per l'attivazione dell'istituto (normalmente essa dovrebbe essere stabilita in relazione all'anno di riferimento della valutazione delle prestazioni e dei risultati che darà luogo all'applicazione del beneficio).

Per effetto delle disposizioni del citato art. 9 della legge n.122/2010 e delle interpretazioni applicative di cui si è detto e, soprattutto, della circolare del ministero dell'Economia e finanze n.12/2011, eventuali progressioni economiche, anche se disposte nel corso degli anni 2011-2012-2013, e ora 2014, hanno effetti solo giuridici con decorrenza dall'anno di effettiva attribuzione.

Il beneficio, quindi, anche se attribuito per ciascuno degli anni, non dà luogo in alcun modo al pagamento effettivo dello stesso al personale interessato fino al 1° gennaio 2015, senza alcuna possibilità di un effetto retroattivo.

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Le fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e a specifiche responsabilità e criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge corrispondono alle ipotesi previste dall'art. 4, comma 2, lettere c) ed h) del CCNL dell'1/4/1999 e rinvia all'art.17, comma 2, lettere e), f), g) ed i) del CCNL dell'1/4/1999, quest'ultima introdotta dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004.

I criteri di carattere generale seguono le seguenti indicazioni:

A) il contratto integrativo definisce solo le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori; non spetta al contratto decentrato stabilire anche i nominativi dei dipendenti cui devono essere corrisposti i compensi;

B) la stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il CCDI disciplina i seguenti compensi:

Compensi per maneggio valori

Spetta al contratto decentrato determinare i criteri per la individuazione delle categorie di lavoratori che ne possono beneficiare e per la diversificazione del valore del compenso, in relazione alla entità dei valori "maneggiati".

Anche questo compenso riguarda una specifica condizione di rischio.

Si provvede, quindi, alla ricerca di soluzioni che prendano in considerazione i soli casi in cui uno o più lavoratori siano obbligati a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti (l'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, parla chiaramente di "maneggio di valori di cassa"), con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.

In particolare, l'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, con il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa", individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. E' evidente che la richiesta "adibizione al servizio" è un concetto diverso dal semplice "maneggiamento" di valori.

Sulla base del citato art. 36, la contrattazione integrativa determina gli importi dell'indennità giornaliera che deve essere proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nel rispetto dei limiti minimi e massimi per la stessa previsti (rispettivamente L.1.000 – cioè €0,51 – al giorno e L. 3.000 – e cioè € 1, 55 al giorno).

Anche questo incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.

Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999

Si tratta di una problematica particolarmente delicata, sia per il diretto coinvolgimento di aspetti organizzativi di competenza della dirigenza, sia per il valore consistente del compenso.

Il contratto integrativo è chiamato a definire le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

In proposito si tiene conto delle seguenti indicazioni generali:

- spetta alle autonome determinazioni delle parti negoziali decentrate la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità e per la quantificazione dell'ammontare della stessa entro il limite massimo stabilito dal CCNL;
- l'indennità di cui si tratta può essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D, anche presso enti la cui dotazione organica prevede figure dirigenziali;
- la stessa non può essere erogata al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative;
- l'indennità può essere erogata a personale delle categorie B e C, pure in presenza presso lo stesso di personale della categoria D, a prescindere da ogni valutazione circa l'attribuzione o meno a questo, sulla base delle previsioni della contrattazione decentrata integrativa, di incarichi legittimanti l'erogazione dell'indennità di cui si tratta (è evidente che in sede negoziale, l'ente deve attenersi a principi di buon senso e ragionevolezza, evitandosi situazioni paradossali, come l'esclusione del personale D da ogni incarico o l'attribuzione allo stesso di incarichi di valenza economica più bassa rispetto a quanto stabilito per il personale delle categorie B e C; situazioni di questo genere, infatti, ben difficilmente potrebbero trovare adeguata giustificazione sotto il profilo organizzativo);
- la medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1/4/1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una

responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

Il contratto integrativo non provvede a indicare i nomi dei lavoratori interessati, con gli importi per ciascuno di essi.

Gli incarichi, infatti, sono di esclusiva competenza dei responsabili e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

L'art. 54 del CCNL del 14/9/2000 ha previsto la possibilità di erogare compensi a favore dei messi notificatori per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria, in relazione alle previsioni dell'art.10 della Legge n. 265/1999.

In virtù di tale clausola contrattuale, infatti, si deve verificare, in sede di concertazione, l'esistenza delle condizioni per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999, per essere finalizzata agli incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Si tratta, quindi, di una disciplina che, sullo specifico punto del finanziamento dell'incentivo, rinvia alle autonome ed esclusive determinazioni dell'Ente, in relazione comunque alle previsioni del citato art.10 della legge n.265/1999.

Le modalità di erogazione dei compensi, ai soggetti interessati, sono definite in sede di contrattazione decentrata (trattandosi di salario accessorio) e in tale sede si è condiviso una ipotesi di diversificazione dei compensi, anche in base alle prestazioni rese dagli stessi messi notificatori.

Destinazione quota introiti celebrazione di matrimoni civili in orario di chiusura degli uffici comunali

L'art. 15 del CCNL del 1/04/1999 prevede la possibilità di una quota degli introiti acquisiti dal Comune per la celebrazione di matrimoni in giorni ed orari di chiusura degli uffici comunali, possa essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei dipendenti ufficiali di stato civile che celebrano detti matrimoni.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO

Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa per i dipendenti a tempo parziale

L'art. 6, comma 9, del CCNL del 14/9/2000, stabilisce che, in materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa: tale regola riguarda tutte le competenze fisse e periodiche.

Al principio di proporzionalità fanno eccezione solo i trattamenti accessori legati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché gli altri compensi comunque non collegati alla durata della prestazione lavorativa, come tutti quelli destinati a remunerare le particolari modalità della prestazione o la loro gravosità o il disagio che comportano (art. 6, comma 10, del CCNL del 14/9/2000), secondo la disciplina prevista dai contratti decentrati integrativi.

In sede di contrattazione integrativa, è necessario sempre prestare molta attenzione alle eventuali decisioni che si vanno ad assumere sul punto del riconoscimento al personale a tempo parziale di compensi o indennità al di fuori del regime generale del riproporzionamento.

Tali decisioni, infatti, devono trovare sempre una specifica, congrua e ampia motivazione nelle particolari caratteristiche o modalità di erogazione dei compensi di cui si tratta.

Un diverso comportamento (di mera equiparazione) sarebbe del tutto ingiustificato e irragionevole, anche in considerazione della circostanza che un lavoratore a tempo parziale rende comunque una prestazione ridotta rispetto ad un lavoratore a tempo pieno e, conseguentemente, si riduce anche la quantità delle attività che giustificano l'erogazione del compenso. In sostanza, si ritiene che sussista sempre, a prescindere da ogni formale quantificazione in sede di CCDI della durata della prestazione che dà luogo all'erogazione del compenso, uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività e quantificazione dell'emolumento.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali

In base all'art. 22 del CCNL dell'1/4/1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/9/2000, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

E' esclusa ogni obbligatorietà della riduzione, che, quindi, non può trovare applicazione a prescindere dall'intervento regolatore della contrattazione decentrata integrativa.

Spetta, infatti, al contratto decentrato integrativo il compito di dare attuazione (eventuale) alla relativa disciplina, anche alla luce delle condizioni organizzative e di spesa.

La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

La locuzione "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario", ad avviso della scrivente Agenzia, deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro.

Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è, infatti, anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro.

In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.

Spetta agli organi di controllo interno dell'ente verificare che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1, del citato CCNL

dell'1/4/1999 e soprattutto certificare espressamente che i maggiori oneri connessi dall'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.

La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione del contratto decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui si è detto.

Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali

I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999 (180 ore annue). In sede di contrattazione integrativa questi limiti possono essere elevati, in presenza di esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario, di cui all'art.14 del CCNL dell'1/4/1999.

Tale disciplina è sempre applicabile anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, visto che i rigidi limiti in esso previsti non si applicano in presenza di una disciplina contrattuale del lavoro straordinario.

Limite complessivo annuo per la banca delle ore

La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, pari a 90 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla l. 125/91)

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

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

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': TURNAZIONE

- *Descrizione: La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita, nelle corrispondenti strutture, per garantire l'erogazione dei servizi di: Polizia Municipale; Servizio Idrico Integrato (Ciclo delle acque)*
- *Importo massimo previsto nel fondo: "secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria"*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 22 CCNL 14/9/2000*
- *Criteri di attribuzione: Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue: -turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) -turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) -turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: In relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, funzionali all'ampliamento della durata di servizi di vigilanza o di funzionamento e controllori impianti tecnologici, si possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere organizzate su 12 ore giornaliere continuative*

INDENNITA': REPERIBILITA'

- *Descrizione: La Reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente per le aree di pronto intervento:*
- *Importo massimo previsto nel fondo: "secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria"*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 23 CCNL 14/9/2000*
- *Criteri di attribuzione: Euro 10,32 per ogni periodo di dodici ore giornaliere. Tale importo viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'istituto ha lo scopo di assicurare, in casi straordinari e non prevedibili che dovessero verificarsi nella fascia orario non coperta dal funzionamento di servizi comunali, l'immediata reperibilità del dipendente, con l'obbligo, per lo stesso, di raggiungere la struttura nel tempo prestabilito*

INDENNITA' : MANEGGIO VALORI

- *Descrizione: Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati*
- *Importo massimo previsto nel fondo: “secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria” Riferimento alla norma del CCNL: Art. 36 CCNL 14/9/2000*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art. 7, comma 5*
- *Criteri di attribuzione: Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Compensare il rischio di maneggiare valori di cui si deve rendere il conto, in qualità di agenti contabili, alle ispezioni del Collegio dei Revisori e rendere possibili per l'utenza il pagamento diretto agli sportelli comunali senza dover recarsi presso altri sportelli (banca, posta ecc.) per effettuare il pagamento con aggravio di costi.*

INDENNITA' : MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE ORDINARIA

- *Descrizione: Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b).*
- *Importo massimo previsto nel fondo : “secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria”*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24, comma 5, CCNL 14/9/2000*
- *Criteri di attribuzione: la maggiorazione in questione è prevista nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'istituto ha lo scopo di assicurare, in casi straordinari e non prevedibili che dovessero verificarsi l'utilizzo di personale in lavoro ordinario notturno e festivo*

INDENNITA' : ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO RIPOSO COMPENSATIVO

- *Descrizione: Istituto contrattuale per cui al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisca del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo*
- *Importo massimo previsto nel fondo : “secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria”*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001*
- *Criteri di attribuzione: deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria su base mensile, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo; tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: Utilizzazione di personale nel giorno di riposo settimanale per esigenze straordinarie e non fronteggiabili con altro personale.*

Indennità o compenso per “Attività particolarmente disagiate, categorie A, B e C)”

- *Descrizione: Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l’equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali*
- *Importo massimo previsto nel fondo: “secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria”*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera e) del CCNL 1/4/1999*
- *Riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Art. 11*
- *Criteri di attribuzione: L’indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti, pertanto rapportata alla effettiva presenza in servizio*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità/compenso in relazione anche all’interesse specifico per la collettività: Poter fornire servizi che necessitano anche di prestazioni lavorative disagiate*

Indennità o compenso per “Specifiche responsabilità categorie B e C”

- *Descrizione: Compensare compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C Importo massimo previsto nel fondo: “secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria”*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera f) (come sostituito dall’art. 7 del CCNL 9 maggio 2006)*
- *Riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Art. 8*
- *Criteri di attribuzione: I relativi compensi, sono i seguenti :*
- *Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai). Euro 700,00; Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria nell’ambito del funzionamento del servizio assegnato (n. 4 figure).*
- *Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria C (Sottufficiali di P.M.), per coordinamento, formalmente affidato, degli operatori nei turni di servizio in cui non risultino presenti gli Ufficiali. Euro 700,00(*) tale importo deve essere ripartito proporzionalmente sulla base della riscontrata situazione in cui viene ad essere esercitata la specifica della responsabilità.*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità/compenso in relazione anche all’interesse specifico per la collettività: Poter decentrare alcune responsabilità che, attraverso l’assunzione di specifiche responsabilità da parte degli operatori, possono facilitare i processi lavorativi con un sostanziale miglioramento nella fruizione di servizi da parte dell’utenza*

Indennità o compenso per “Specifiche responsabilità categorie D non incaricate di Posizione Organizzativa”

- *Descrizione finalità istituto contrattuale: Compensare responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:*

- *1) = responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purchè formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio);*
- *2) = affidamento di tutte le tipologie di procedimenti amministrativi ascritti al Servizio/Ufficio di assegnazione e non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);*
- *3) = affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità), anche se riferiti a personale che opera per conto dell'Ente);*
- *4) = affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.*
- *5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (da valutare ai soli fini del conseguimento dei due requisiti minimi previsti per la corresponsione dei compensi) .Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale nel seguente ambito:*
- *6) = affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna (es. rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D.lgs n. 42 del 2004 e s.m.i., nonché D.G.R. n. 886 del 4/12/2008, per l'esercizio delle funzioni delegate attribuite a ufficio diverso da quello che rilascia i titoli abilitativi urbanistici e che costituisce atto autonomo rispetto al permesso a costruire o ad altri titoli legittimanti l'intervento urbanistico-edilizio)/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: _*
- *Importo massimo previsto nel fondo: "secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria" Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera f), come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 9*
- *Criteri di attribuzione: compensi annui non superiori a Euro 2.500,00, come stabilito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006°*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente si può, attraverso le disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, procedere all'affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e quindi facilitare i processi lavorativi con un sostanziale miglioramento nella fruizione di servizi da parte dell'utenza*

Indennità o compenso per "Specifiche responsabilità"

- *Descrizione: sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità: qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale; di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative; compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile*

- *Importo massimo previsto nel fondo: “secondo gli importi definiti annualmente dal CCDI parte finanziaria”*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, Lettera i) del CCNL, come aggiunto dall’art. 36 del CCNL 21/1/2004*
- *Riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Art. 14 del CCNL del 27 luglio 2005*
- *Criteri di attribuzione: Il compenso, nella misura massima di € 300 annui lordi, è corrisposto a seconda delle specifiche responsabilità formalmente attribuite*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità/compenso in relazione anche all’interesse specifico per la collettività: Fornire prestazioni servizi con personale qualificato e responsabilizzato individuato con specifici atti dell’Ente*

- PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto “_____” - Da definire di anno in anno in relazione alle risorse espressamente stanziare con i CCDI di parte finanziaria-

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: _____*
- *Importo € _____*
- *riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Art. 5*
- *criterio di remunerazione: “valutazione della partecipazione al progetto da parte del responsabile sulla base di parametri/indicatori prestabiliti (es. responsabilità assunta, grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi, ecc.)”*

- ALTRE DESTINAZIONI:

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL’UTENZA_”

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di servizi aggiuntivi , finanziati da terzi _____*
- *Importo € _____*
- *Riferimento alla norma del CCNL: _____*
- *riferimento all’articolo del CCDI aziendale: Art.5*
- *criteri di remunerazione: “valutazione della partecipazione al progetto da parte del responsabile sulla base di parametri/indicatori prestabiliti (es. responsabilità assunta, grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi, ecc.)”*

RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI INCENTIVI ISTAT

- *Descrizione: Utilizzo di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all’incentivazione di prestazioni e risultati del personale, con particolare riferimento alle seguenti disposizioni:*
- *ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, come modificato dall’art. 6, comma 13, della legge 127/97, dall’art. 2, comma 18 della 191/98 e dall’art. 13 comma 4 della legge 17 maggio 1999 n. 144: incentivo non superiore al 2 % dell’importo a base di gara di un’opera appaltata è ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori; incentivo pari al 30% della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato ripartito tra i dipendenti dell’amministrazione*

che lo abbiano redatto. incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

- *Importo massimo previsto nel fondo : € 56.735,76 Riferimento alla norma del CCNL: art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999*
- *Riferimento all'articolo del CDI aziendale: Art. 12*
- *Criteri di attribuzione: I criteri di attribuzioni sono quelli già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto rispettivamente con deliberazioni n. 283 del 6/09/2004 e s.m.i. (incentivi "Merloni") e n. 96 del 15/04/2005 e s.m.i. (incentivi ICI)*
- *Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1, lettera k) del CCNL 01/04/1999 al fine di migliorare prestazioni e risultati del personale utilizzandole risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale*

Gli effetti abrogativi impliciti

Sulla base delle previsioni di cui al DLgs n. 165/2001 per come modificato dal DLgs n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi: all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme del precedente contratto decentrato integrativo di parte normativa.

Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 210. del 7/11/2013 (aggiornamento della precedente versione del 07/10/2011 – delibera n. 252), 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 06/10/2011.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI possono essere così riassunti:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del contratto decentrato;
- nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 del CCNL del 31/3/1999
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per ciascuna categoria nell'ambito di budget di Settore.

In ogni caso, il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2013 e 2014 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Ai sensi dell'art. 21 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 06/10/2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto si articoli con la seguente modalità:

- Il ciclo di gestione della performance, di cui al D.Lgs. 150/2009 e il suo collegamento con il trattamento accessorio riferito alla performance individuale del personale, occorre considerare che il sistema di misurazione e valutazione dei risultati (di ente, di struttura ed individuali dei singoli dipendenti) non potrà che essere alimentato dalle informazioni esistenti a livello del sistema di contabilità economico finanziaria (bilancio e rendiconto), di programmazione strategica (RPP) e di pianificazione operativa (PEG e PDO), nonché dai dati esistenti nelle altre banche dati dell'ente (conto annuale, ecc.). Peraltro, il D.L. 174/2012, convertito nella legge n. 213/2012, ricongiunge nel PEG sia il Piano degli Obiettivi che il Piano della Performance che si assume come parametro di riferimento per il controllo di gestione.

I tre documenti programmatori delineati dall'ordinamento degli enti locali (decreto legislativo 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) – RPP, PEG, PDO – vengono messi al centro del sistema di misurazione e valutazione della performance, con un'attenzione non solo volta al controllo economico finanziario, ma anche ad una valutazione per il miglioramento continuo delle performance organizzative ed individuali, in collegamento con gli indirizzi strategici dell'amministrazione (programma del Sindaco, piano di mandato).

Per essere coerenti con il quadro delineato dal D.Lgs. 150/2009, gli strumenti di pianificazione e di rendicontazione (RPP, PEG e PDO) devono possedere le seguenti caratteristiche:

- pianificazione degli obiettivi strategici a carattere triennale e annuale (prevalentemente contenuti nella RPP) sulla base degli indirizzi dell'organo politico, pianificazione definita in coerenza con gli atti di programmazione economico finanziaria;
- obiettivi strategici individuati annualmente, raccordati con la pianificazione strategica pluriennale dell'Ente e con gli obiettivi strategici pluriennali esplicitati nella loro declinazione annuale;
- obiettivi operativi contenuti nella programmazione operativa (PEG e/o PDO) volti a rappresentare:

1. obiettivi operativi;
2. livelli di prestazioni e attività istituzionali da gestire per raggiungere determinati target;
3. sistema di misurazione e dei relativi indicatori, con indicazione della misura/standard di partenza e la misura/target attesa;

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

altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

DESCRIZIONE PERTE ECONOMICA

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo economico

Articolo 1. Viene identificato l'oggetto del contratto e gli obiettivi che si intende raggiungere con il CCDI 2014 *

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione Dirigenziale n. 2074 del 11/11/2014 e deliberazione Giunta Comunale che è in corso di approvazione.

Articolo 3: Vengono descritti i vincoli normativi nella costituzione delle risorse

Articolo 4: Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;

Articolo 5: Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	105.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	164.300,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	178.395,50
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	109.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	6.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	

Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d’infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	8.100,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	54.700,00
Somme rinviate	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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 regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 319 del 13-10-2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 12-02-2013).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche

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 nel piano degli obiettivi 2013 ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

F.to IL SEGRETARIO GENERALE
(Dirigente ad interim del dipartimento Affari Generali)
(Dott. Mauro Di Rocco)

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014, è stato costituito con determinazione n.2074 dell'11/11/2014, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	637.475,92
Risorse variabili	254.310,23
TOTALE	891.786,15

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 660.748,00 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	334.606,08

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	21.731,47
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	17.525,38
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	20.531,66
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	30.357,95
TOTALE	90.146,46

...Inserire (eventuali) note esplicative...

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Fondo retribuzione di risultato e posizioni organizzative e alte professionalità	178.395,50
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	
TOTALE	178.395,50

...Inserire (eventuali) note esplicative...

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2014 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 254310,23 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	5.000,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	50.000,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	2.847,00

Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	
Art.15, comma 2, del CCNL 1/04/1999	83.796,71
Art.27 CCNL14/09/2000 Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli	100.000,00
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	12.666,52
TOTALE	254.310,23

...Inserire (eventuali) note esplicative,

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa:
 - 23.272,08
 - Riduzioni del fondo per la parte variabile (specificare nel dettaglio le motivazioni):
-
- Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010
 - 162.666,52 risorse sterilizzabili che non si rilevano ai fini del tetto del limite del 2010 (di cui Euro 100.000,00 Compensi avvocatura per sentenze favorevoli – Delibera corte dei Conti Sezioni Riunite n.51/2011,Euro 50.000,00 Incentivi Progettazioni interne- Incentivi Merloni art. 15,comma1, lettera K) del CCNL 1/04/1999, Euro12.666,52 somme non utilizzate nell'anno precedente art. 17, comma 5 CCNL 1.04/1999)

1) CONFRONTO TRA RISORSE TOTALI ANNI 2010/2014 (DETRATTE LE RISORSE STERILIZZATE)

CONFRONTO ANNI 2010 – 2014	ANNO 2010	ANNO 2014	DIFFERENZA ANNO 2010 SU ANNO 2014	RISORSE UTILIZZABILI PER CONFRONTO CON ANNO 2010
TOTALE RISORSE (STABILI + VARIABILI)	795.128,17	729.119,63	- 66.008,54	795.128,17

- 2) Tenuto conto che non essendosi realizzata una riduzione del personale in servizio e pertanto non dovendo procedere alla quantificazione della decurtazione in misura proporzionale alla eventuale riduzione, al fine di rispettare la seconda parte del disposto di cui all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, di seguito si rappresenta la definizione delle risorse dell'anno 2014 :

RISORSE UTILIZZABILI PER CONFRONTO CON ANNO 2010	RIDUZIONE DI CUI all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (proporzionale alla riduzione del personale in servizio)	RISORSE UTILIZZABILI PER L'ANNO 2014
795.128,17	00,00	795.128,17

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	637.475,92
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	91.643,71
TOTALE	729.119,63

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	54.700,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	164.300,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative e Alte Professionalità - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	178.395,50
Riduzione fondo art.67 comma 10 D.L. 112/2008	13646,94
TOTALE	411.042,42

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Incremento Indennità art.6 CCNL 5/10/2001 (fondo)	11.000,00
Indennità di reperibilità	8.000,00
Indenn. tempo potenziato Nido (fondo)c.7 a.31/2000	6.500,00
Indennità di turno (diurno feriale)	81.000,00
IND. TURNO notturno o diurno festivo	3.000,00
IND.REPERIBILITA' festiva	6.000,00
ART. 17 , c. 2. lett. F, ccnl 1.4.1999	-
Compenso agg. lav. domenica art.24 co.1 CCNL2000	9.000,00
INCR.INDENN. art.6 CCNL 5/10/01(fondo)-SUPPL. NIDO	1.000,00
IND. TEMPO POTENZIATO (fondo) - SUPPL. NIDO	500,00
INCR.IND. art.6 CCNL 5/10/01(fondo)-SUPPL.MATERNA	100,00
Indennità maneggio valori	2.000,00
Specif. Responsabilità art.46 ccil 12042006	6.000,00
Produttività legata al raggiungimento obiettivi di PEG	105.000,00
Art. 15 ,c.5 del CCNL 1.4.1999	46.877,63
Art. 15, c. 2del CCNL 1.41999	36.919,08
Altro(Incentivi Merloni+ Incentivo ISTAT+ compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli	155.000,00
TOTALE	480.743,15

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	637.475,92
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	91643,71
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	729.119,63

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che le risorse stabili ammontano ad Euro 637.475,92, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto. Progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) a 411.042,42.

Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 12/02/2013 del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per gli anni 2013 e 2014 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO I – SEZIONI I, II E III)

Costituzione fondo	Fondo anno 2014	Fondo anno 2013(precedente)	Differenza	Fondo anno 2010
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	334.606,08	334.606,08	0	334.606,08
Incrementi contrattuali				
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	39.256,85	39.256,85	0	39.256,85
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	20.531,66	20.531,66	0	20.531,66
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	30.357,95	30.357,95	0	30.357,95
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	8.045,80	21.968,49	13.922,69	9.697,85
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)				
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)				
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a				

seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)				
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)				
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
TOTALE	432.798,34	446.721,03	13.922,69	434.450,39
RISORSE VARIABILI				
Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) (<u>tranne per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>)	5.000,00	5.000,00	0	5.442,56
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri (<u>tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani razionalizzazione</u>)	50.000,00	0	50.000,00	10.450,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	2.847,00	2.847,00	0	2.847,00
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	46.877,63	51.877,63	5.000,00	72.000,00

1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	36.919,08	45.000,00	8.080,92	78.000,00
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>	0	0	0	0
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u>	150.000,00	0	150.000,00	0
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	12.666,52	13.302,49	635,97	=====
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)				
Totale risorse variabili				
TOTALE	162.666,52	13.302,49	635,97	0
DECURTAZIONI DEL FONDO				
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9, comma 2-bis, prima parte, L. 122/2010)				
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 9, comma 2-bis, seconda parte, L. 122/2010)				
Altre decurtazioni fondo (specificare)				

Totale decurtazioni del fondo				
TOTALE				
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	637.475,92	634.814,36	-2.661,56	668.400,05
Risorse variabili	254.310,23	118.027,12	133.283,11	165.892,56
Decurtazioni	162.666,52			23272,08
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	729.119,63	752.841,48	135.944,67	811.020,53

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 201_	Fondo anno 201_ (precedente)	Differenza	Fondo anno 2010
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	54.700,00	54.700,00	0	
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	164.300,00	164.300,00	0	
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)				
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)				
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	178.395,50	178.395,50	0	
Altro(Riduzione Fondo art.67 comma 10 d.l. 112/2008	13.646,94	13.646,94	0	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	411.042,44	411.042,44	0	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				

Incremento Indennità art.6 CCNL 5/10/2001 (fondo)	11.000,00	11.000,00	0	
Indennità di reperibilità (art.23 CCNL 14/9/2000)	8.000,00	8.000,00	0	
Indenn. Tempo potenziato Nido (fondo) c.7 a. 31/2000	6.500,00	6.500,00	0	
Indennità di turno (diurno feriale) art. 22 CCNL 14/09/2000)	81.000,00	81.000,00	0	
Ind. Turno notturno o diurno festivo	3.000,00	3.000,00	0	
Ind. Reperibilità festiva (art.22 CCNL 14/09/2000)	6.000,00	6.000,00	0	
Art.17, c.2. lett. F ccnl 1.4.1999	-	-	-	
Compenso agg. Lav. Domenica art.24 co.1 CCNL 2000	9.000,00	9.000,00	0	
Incr. Indenn. Art.6 ccnl 5/10/01 (fondo) – suppl. nido	1.000,00	1.000,00	0	
Ind. Tempo potenziato (fondo) – suppl. nido	500,00	500,00	0	
Incr. Ind. Art.6 ccnl 5/10/01 (fondo)- suppl. materna	100,00	100,00	0	
Indennità maneggio valori	2.000,00	2.000,00	0	
Specif. Responsabilita art. 46 ccnil 12.04.2006	6.000,00	6.000,00	0	
Compensi produttività' individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	191.643,71	201.699,07	0	
Art.54 ccnl 1.4.2000- rimborso notificazioni	2.847,00	2.847,00	0	
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	55.000,00	0	55.000,00	
Altro (art. 27 ccnl 14/09/2000 Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli	100.000,00	0	100.000,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	480.743,15	341.799,04	150.000,00	
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE				
Risorse ancora da contrattare				
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)				
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare				
TOTALE				

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	637.475,92	634.814,36		645.128,17
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	254.310,23	118027,12		155.866,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare				
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	891.786,15	752.841,48		800.994,17

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

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

Tutte trovano collocazione contabile all'interno del bilancio di previsione 2014, nel modo seguente:

• RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA':
€ 637.475,92

Per € **453.080,92** al capitolo 7230.00 e ai capitoli 7230.01 – 7230.07 (per i relativi oneri riflessi e irap);

per € **184.395,00** al capitolo 7235.00 e ai capitoli 7235.01 – 7235.07, (per i relativi oneri riflessi e irap);

• RISORSE CON CARATTERISTICHE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA':
€ 254.310,23 di cui:

- € 33.758,43 al capitolo 1635.00 al netto dei relativi oneri riflessi e irap;
- € 5.000,00 al capitolo, 852.00, e ai capitoli 853.00 e 853.07, (per i relativi oneri riflessi e irap);
- € 2.847,00 al capitolo 231.00, e ai capitoli 232.00e 232.07, (per i relativi oneri riflessi e irap);
- €. 13.119,19, sul capitolo 292.00 (COMPETENZE PERSONALE-PROGETTO P.L.U.S.); per euro 2.251,88 sul capitolo 292.01 (ONERI PERSONALE-PROGETTO P.L.U.S.); per euro 850,79 sul capitolo 292.07 (IRAP PERSONALE-PROGETTO P.L.U.S.);
- € 36.919,08 al capitolo, 7230.00, e ai capitoli 7230.01 e 7230.07, (per i relativi oneri riflessi e irap);
- € 12.666,52 al capitolo, 7230.00, e ai capitoli 7230.01 e 7230.07, (per i relativi oneri riflessi e irap) gestione RR.PP. anno precedente;
- € 50.000,00 quota per la progettazione, che non rilevano ai fini del limite del Fondo 2010;
- € 100.000,00 quota destinata alla liquidazione delle sentenze favorevoli all'Ente, che non rilevano ai fini del limite del Fondo 2010;

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 201_ (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa (art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999):

Art. 17, comma 5, CCNL 1/04//1999: somme non utilizzate negli esercizi precedenti al 2012 come quantificati nel bilancio consuntivo 2012 (Turno – Rischio)	12.666,52
--	-----------

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

Il fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 2074 dell'11/11/2014 è impegnato ai capitoli del bilancio 2014, gestione competenza, come descritto nella Sez. I appena sopra

F.to IL SEGRETARIO GENERALE

(Dirigente ad interim del Dipartimento Affari Generali)

(Dott. Mauro Di Rocco)