

COMUNE DI BENNA

Lo schema di relazione illustrativa del Fondo di Produttività

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	01/12/13	
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2013 – 31 DICEMBRE 2013	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Cammarano dott. Francesco - Direttore Generale - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.I.G.L. SIND. R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. R.S.U. Signora Rozzi Rosa	
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Benna escluse le Posizioni Organizzative	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Valutazione.	È in corso di acquisizione la certificazione preventiva dell'Organo di Valutazione ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera della G.C. n. 65 del 16/12/2013
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con Delibera della G.C. N. 52 del 30/6/2011

	accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 di cui al Verbale dell'Organo di Valutazione del 2/10/2013 "Relazione Conclusiva anno 2012"
		La Relazione della Performance è in corso di validazione da parte dell'O.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
Eventuali osservazioni		

1.1 - 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, 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;

Per l'anno 2013, già con la determinazione di costituzione del Fondo n. 126 del 16/12/2013, il Direttore Generale ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004, alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici) e in particolare sono stati sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 4.088,89 quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2013 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € -----

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera." "

2 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 1.358,28

In base agli indirizzi formulati per le vie brevi dalla Giunta Comunale, è ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività e viene così modificato ed integrato il contratto decentrato integrativo in vigore precedentemente per la distribuzione della produttività.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 1.358,28 saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni maggiori o uguali al 90%, distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra il 70% e 89,99%, distribuzione in maniera direttamente proporzionale del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 70%, nessun attribuzione del premio di produttività.

Le risorse economiche destinate alla produttività sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti e distribuite sulla base del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) 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.

2. 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 delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' 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.

b)

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

FONDO INDISPONIBILE

2013

b) progressioni economiche	1.723,33
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	1723,33
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	2.365,56
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	4088,89
i) indennità particolari posizioni	1.692,91
o) produttività individuale e collettiva	1358,28
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	3051,19
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	7140,08

c)

li **effetti abrogativi impliciti**, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risultano vigenti :

CCDI 2012 siglato in data 21/12/2012

CCDIA 2002 siglato in data 5/9/2002 nel quale sono state contrattate le parti giuridiche demandate dai CCNL nazionali alla sede decentrata

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di etero-integrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni

economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

d)

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Nel corso dell'anno 2011 è stata adottata una nuova metodologia di valutazione coerente con la Deliberazione 65 del 13/9/2011 con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi con Deliberazione n. 30 del 29/3/2011.

L'Organo di Valutazione, come da verbale n. 2/2011, ha illustrato alle Posizioni Organizzative i criteri generali della metodologia di valutazione e misurazioni delle performance nonché della valutazione degli apicali e del personale, coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09.

Con il CCDI dell'anno 2011 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività e sono stati sostanzialmente confermati con il CCDI 2012 e con il CCDI 2013 così come risulta illustrato al punto a) poco sopra.

Il Comune, infine, avendo meno di 15 dipendenti non è obbligato dalle attuali norme a prevedere una graduatoria finale delle valutazioni del personale dei livelli.

e)

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per gli anni 2012 e 2013 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche in futuro.

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.

Con la Delibera n. 65/2013 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2013. Tale piano è in corso di validazione da parte dell'Organo di Valutazione. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta. Per l'anno 2013 la Giunta non ha individuato alcun obiettivo strategico, stante l'attuale difficoltà normativa e finanziaria che rende particolarmente complesso l'agire dei dipendenti stessi, basti pensare, a titolo di esempio, alla introduzione di nuovi software in materia di IMU/Tares/Suap ovvero a modificazione di quelli esistenti.

Sono poi inseriti 9 processi corredati dalle seguenti informazioni:

Stakeholder cui è rivolto il processo, indici di quantità, qualità, tempo e di costo (corredati dai valori raggiunti nel triennio precedenti e dai valori attesi per l'anno 2013). Inoltre sono previsti numerosi indicatori di efficienza, efficacia, temporale e di qualità, sui quali sono indicati i valori attesi.

La Giunta Comunale, con la Delibera n. 66/2013 ha stabilito di destinare ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 e comma 2

- nella misura già iscritta nel 2009 (1,2% del monte salari dell'anno 1997), salvo l'accertamento dell'Organo di Valutazione, di cui all'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 1/4/1999 sulla destinazione delle risorse e sulle eventuali economie, per una somma di € 729,87 e espressamente destinate dall'ente al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance, di cui alla Delibera Giunta Comunale n. 65/2013 di approvazione del Piano della Performance 2013;

- l'importo di cui sopra dovrà essere distribuito prevalentemente alla produttività al fine di definire progetti che si riconducano alla Relazione Previsionale e Programmatica ed in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2013

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa;

g)

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

Parte II -Lo schema di relazione tecnico-finanziaria

II.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013 ha seguito il seguente iter:

- Indirizzo della Giunta alla delegazione di parte pubblica per la costituzione del Fondo 2013, espresso in via informale e successivamente confermato con atto n. 66/2013
- Determina n. 126 del 16/12/2013 del Segretario/Responsabile Servizio Personale di costituzione delle risorse
- Preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013
- Deliberazione della Giunta Comunale 66 del 16/12/2013 di autorizzazione alla sottoscrizione dell'intesa

II.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2013, risulta così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI

€. 6.410,21

(pari al medesimo importo del 2004 + eventuali RIA dei cessati + eventuali fondi ex art. 15, c. 5, CCNL 01.04.99 per incremento dotazione organica + integrazione obbligatoria art. 4, c.1, CCNL 09/05/2006- decurtazione per decremento dotazione organica rapportata al periodo di effettiva modifica)

II.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

RISORSE DECENTRATEVARIABILI

€. 729,87

Ai sensi dell'art. 17, c. 5 del CCNL 1.4.1999 le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Per altro verso, l'incerta traduzione della vigente normativa in materia di spesa del personale (D.L. 78/2010 e ss.mm.e ii.), per la quale si registrano orientamenti contrastanti sia dottrinali sia giurisprudenziali, inducono prudenzialmente a non integrare le risorse stesse.

Ribadendo che l'economia di un fondo annuale è la differenza tra la costituzione e l'utilizzo, si è calcolato la verifica a consuntivo in maniera rigorosa e puntuale dell'eventuale ammontare di tali economie. Per l'anno 2013 non sono state accertate risorse provenienti dalla consuntivazione del fondo anno 2012.

Per quanto concerne, invece, le risorse del fondo straordinario di cui all'art. 14, c. 1 del CCNL 1.4.1999, si evidenzia che, questo Ente, da diversi anni, non vi fa ricorso attraverso un'attenta

politica del personale tesa a valorizzarne l'impegno e conseguente premialità meritocratica, tenuto conto che gli obiettivi assegnati devono essere intesi incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.

La Giunta Comunale, con la Delibera n. 66/2013 ha stabilito di incrementare il fondo, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, nella misura già iscritta nel 2012 (1,2% del monte salari dell'anno 1997), salvo l'accertamento del Nucleo di Valutazione, di cui all'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 1/4/1999, per una somma di € 729,87 per il raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance, di cui alla Delibera di Giunta n. 65/2013 di approvazione del Piano della Performance 2013;

II.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del dl 78/2010 che prevede il "blocco" per il triennio 2011/2013 (esteso al 2014 dalla manovra estiva 2011) del trattamento accessorio e la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza alla cessazione dal servizio di personale e alla luce della la circolare n. 12 del 2011 della Ragioneria Generale sulle modalità di calcolo della riduzione di cui al punto precedente, si evidenzia che l'Ente non versa in siffatta ipotesi per cui alcuna decurtazione del fondo delle risorse umane deve essere attuata.

II.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO UNICO CONSOLIDATO	6410,21
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	729,87
FONDO COMPLESSIVO	7140,08

II.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b e c per € 2.365,56 sono stati posti a carico delle risorse decentrate.

II.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

II.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2013 già con la determina di costituzione del Fondo n. 126/2013, il Responsabile del Servizio Personale aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici) e in particolare venivano sottratti dalle risorse

ancora contrattabili risorse pari ad € 4.150,33 quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

b) progressioni economiche	1723,33
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	1.723,33
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	2365,56
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	4088,89
i) Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f) e i) CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006	300
TOTALE UTILIZZO NON CONCORDATO NELL'ANNO	4388,89

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE

CAT.	N° DIP.	anno 2013	
		passano al liv. super.	situaz. finale
A1	0,00	0,00	0,00
A2	0,00	0,00	0,00
A3	0,00	0,00	0,00
A4	0,00	0,00	0,00
A5	0,00	0,00	0,00
totali	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00
B2	1	0,00	1
B3	0	0,00	0,00
B4	1	0,00	1
B5	0,00	0,00	0,00
B6	0,00	0,00	0
B7	0,00	0,00	0,00

totali	2	0,00	2
C1	0	0,00	0
C2	0,00	0,00	0,00
C3	0,00	0,00	0,00
C4	0,00	0,00	0
C5	0,00	0,00	0
totali	0	0	0
D1	0,00	0,00	0,00
D2	1	0,00	1
D3	1,00	0,00	1,00
D4	0,00	0,00	0,00
D5	0,00	0,00	0,00
D6	0,00	0,00	0,00
totali	2	0,00	2
TOTALE GENER.	4	0,00	4
		<i>costo da imputare al fondo</i>	€ 1.723,33

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

<i>categoria</i>	<i>indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2012</i>
D	€ 1.014,12**
C	€ 497,52
B	€ 853,92
A	€ ----
€ 2.365,56	

** Si precisa che l'importo è stato commisurato a due dipendenti di cui uno – cat. D2 – che opera in regime convenzionale al 80%

II.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

o) produttività individuale e collettiva	1358,28
---	---------

Visti gli indirizzi formulati dalla Giunta, viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività e viene così modificato ed integrato in contratto decentrato integrativo in vigore precedentemente per la distribuzione della produttività.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 1358,28 saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni maggiori o uguali al 90%, distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra il 70% e 90%, distribuzione in maniera direttamente proporzionale del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 70%, nessun attribuzione del premio di produttività.

Le risorse economiche, destinate alla produttività sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti e distribuite sulla base del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.

II.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

II.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

b) progressioni economiche	1723,33
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	1723,33
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	2365,56
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	4088,89
h) rischio	360
h) disagio	1032,91
i) indennità particolari posizioni	300
o) produttività individuale e collettiva	1358,28
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	3051,19
TOTALE UTILIZZO FONDO	7140,08

II.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

II.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

L'art. 4 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

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

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del [decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286](#). A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo.."

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo:

"La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa **nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato **all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi** applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 e pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da

parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari a €: 251.037,73

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2012 era pari a €: **245.541,43**

Si attesta che la spesa previsionale del personale per l'anno 2013 è pari a €: 245.500,00

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

II.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	2010
FONDO UNICO CONSOLIDATO	6410,21
VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	729,87
FONDO COMPLESSIVO 2010	7140,08

	2011
FONDO UNICO CONSOLIDATO	6410,21
VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	729,87
FONDO COMPLESSIVO 2010	7140,08

	2012
FONDO UNICO CONSOLIDATO	6410,21
VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	729,87
FONDO COMPLESSIVO 2011	7140,08

	2013
FONDO UNICO CONSOLIDATO	6410,21
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	729,87
FONDO COMPLESSIVO 2012	7140,08

Come illustrato sinteticamente il Totale dei fondi 2010/2011/2012/2013 si equivalgono nell'ammontare complessivo di € 7140,08.

II.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

II.4.1 - Sezione - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

II.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2013, così come previsto dalla L. 122/2010 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2010. La costituzione del fondo per l'anno 2010 risultava pari a € 7.140,08. La costituzione del fondo per l'anno 2013 risulta, ad esclusione della lettera K dell'art. 15 comma 1 del CCNL 1.4.1999 quale incentivo ex art. 92 del T.U. 163/2006, pari a € 7.140,08.

II.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, ai sensi dell'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2012, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2012. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2012, approvato con deliberazione consiliare n. 13 del 8/6/2012, esecutiva.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, come rilevabile dai prospetti all'uopo predisposti, risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale ai sensi della vigente normativa.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.