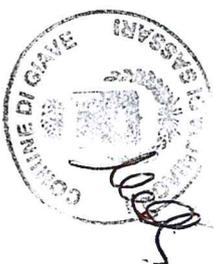


**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<p><b>Data di sottoscrizione Ipotesi CCDI</b></p>	<p>29.11.2016</p>
<p><b>Periodo temporale di vigenza</b></p>	<p>1 GENNAIO 2016 – 31 DICEMBRE 2016 PARTE ECONOMICA</p>
<p><b>Composizione della delegazione trattante</b></p>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                      Dott Giovanni Fois - Segretario comunale - Presidente                      Dott. Massimo Onida - Posizione Organizzativa –                      Componente                      Dott. Ing. Floriana Muroli – Posizione Organizzativa                      Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):                      SIND. C.I.S.L.                      SIND. C.I.G.L.                      SIND. U.I.L.                      SIND. SILPOL Sardegna                      R.S.U. : dipendente Ing. Arianna Viridis</p>



COMUNE DI GIAVE

	Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Signor Salvatore Terrosu SIND FPS CISL Signor Bruno Arca  R.S.U. : dipendente Ing. Arianna Viridis
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del non dirigente del Comune di Gave
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi b) Indennità specifiche resp., particolari resp. , maneggio valori e altro ; c) Progressioni economiche.



	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano di obiettivi previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. n. 58 del 28.06.2016</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		



## 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;*

L'accordo CDIA di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2014 prevede l'utilizzo delle risorse variabili finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

I. **MANEGGIO VALORI - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)**

**Dispone l'art. 16 del CCDI 2012/2014**

Il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa viene individuato nell'economista e nei riscuotitori speciali a cui competono rispettivamente una indennità giornaliera di € 1,10 ed € 0,55. .

Viene riconosciuta una quota forfettaria pari a € 220,00 per l'economista e di euro 110,00 per i riscuotitori speciali da adeguare, a consuntivo, in base all'effettiva prestazione.

II. **SPECIFICHE RESP. - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. f)**

**Dispone l'art. 16 del CCDI 2012/2014**

Il compenso per l'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, e del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni



## COMUNE DI GIAVE

organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, viene rideterminato ai sensi dell'art. 7 del biennio economico 2004 – 2005 in misura non superiore a € 2.500.

In questo comune l'importo massimo viene fissato in € 2.000,00 (cat. C) - 2.500,00 (cat. D) per i procedimenti amministrativi di alta complessità, e in € 1.800,00 (cat. C.) - € 2.000,00 (cat. D) per i procedimenti amministrativi di media complessità.

Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità di cui sopra è determinato in base alla tipologia di responsabilità e relativa pesatura come sotto elencato:

	Importo massimo attribuibile	Importo destinato in contrattazione
<u>Dipendente Cat. D1/D2</u>	2.500,00	963,93
<u>Dipendente Cat. C3</u>	2.000,00	770,88
<u>Dipendente Cat. C2</u>	2.000,00	770,88
<u>Dipendente Cat. C1</u>	2.000,00	770,88

### III. Indennità per particolari categorie professionali - - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. i)

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett i) del CCNL 01.04.1999 così come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004, una indennità nella misura di euro 300,00 annuali.

Importo destinato in contrattazione: Indennità per specifiche Responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i CCNL) : \_\_\_\_\_ euro 300,00;



**IV. 'PRODUTTIVITA' - CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. a) - Art. 17 del CCDI 2015/2017 Parte giuridica**

**Non sono previsti per il 2016 Piani di lavoro**

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal CCDI, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse, da ripartire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati e delle performance **anno 2016**. La quota disponibile è pari a € 5.143,26 che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con Delibera di G.C. n. 43 del 15.09.2012 di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012 viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserito nel contratto decentrato integrativo in vigore.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, in base all'accordo citato e al Sistema di **valutazione** saranno effettivamente distribuite in relazione all'esito della valutazione e misurazione della performance Individuale e organizzativa, e quindi finalizzate a incentivare il merito e la selettività nella seguente modalità:

- 60% (quindi max 60 p.) per i risultati raggiunti (con riferimento esclusivo al Piano di lavoro) ;
- 20% (quindi max 20 p.) per i comportamenti organizzativi (con riferimento esclusivo al Piano di lavoro);
- 10% (quindi max 10 p.) per le competenze professionali con riferimento esclusivo al Piano di lavoro;
- 10% (quindi max 10 p.) per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (da completare a seguito di valutazione delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione).

Tali risorse sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base di valori parametrici e verranno effettivamente distribuite in base all'esito della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa degli stessi da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni uguali o maggiori a 90 punti distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra **>= 70 punti ÷ <90 punti** distribuzione del 90% del premio



## COMUNE DI GIAVE

- Per valutazioni comprese tra **>= 50 punti ÷ < = 69 punti** : distribuzione 50 % del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 50%, nessun attribuzione del premio di produttività.

**Eventuali economie, saranno distribuite al personale che si attesta nella classe di merito più alta.**

La valutazione sulla performance individuale è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati nel **Piano delle Performance** e alla valutazione dei comportamenti professionali.

La performance organizzativa afferisce all'organizzazione nel suo complesso, pertanto la valutazione è relativa al contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnata nel **Piano delle Performance**

Riferimenti contrattuali e normativi relativi all'attribuzione dei compensi per merito:

**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.**

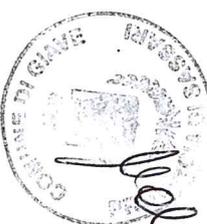
**3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi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



COMUNE DI GIAVE

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

	ANNO 2016
TOTALE FONDO STABILE	€ 25.417,01
TOTALE FONDO VARIABILE	€ 1.114,38
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE	€ 1.751,70
<b>TOTALE FONDO ANNO 2016</b>	<b>€ 28.283,09</b>
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	€ 17.918,26
DIFFERENZA DISPONIBILE	€ 10.364,83
Maneggio Valori	€ 440,00
Specifiche Responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 01.04.1999	€ 3.276,57
Particolari categorie professionali ( art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 01.04.1999	€ 300,00
Produttività Individuale	€ 5.143,26
Nuove progressioni orizzontali	€ 1.205,00
<b>ECONOMIE</b>	<b>€ -</b>

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



## COMUNE DI GIAVE

Attualmente risultano vigenti :

Accordo 2015-22017 nel quale sono stati applicati il sistema e la metodologia di valutazione per il personale, approvati con deliberazione di G.C. N. 43/2011

*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** la Giunta ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, approvata con **Deliberazione G.C. n. 43 del 15.09.2011**, coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Tale metodologia prevede la valutazione della performance individuale ed organizzativa, i cui risultati percentuali condizionano l'accesso al premio.

*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);*

Dando atto dello sblocco delle progressioni economiche disposto dalla Legge n. 190/2014, per l'anno 2016 sono previste nuove progressioni economiche orizzontali, da destinare in modo selettivo e meritocratico al personale dipendente, sulla base del vigente sistema di valutazione.

*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.*

Per l'anno 2016 sono stati individuati alcuni obiettivi strategici di performance individuale e di performance organizzativa.

*g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

---



**Relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2016 ha seguito il seguente iter:

- Determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 113 del 11.11.2016 di costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- Pre-intesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2015 in data 29.11.2016

**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. 15 del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2016, risulta così costituito

**PROSPETTO COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2016**

<b>RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE (Art.31 comma 2 CCNL 22.01.2004)</b>	
Risorse già quantificate per il 1998, in applicazione dell'art.31, comma 1, CCNL 06.07.1995 (art.31, comma 2 CCNL 22.01.2004)	11.142,86
Risorse già destinate nel 1998 al LED (art.31, c. 2 CCNL 22.01.2004 - ex art.15, c 1, lett.g) CCNL 01.04.1999)	3.150,40
Importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 (art.31, c. 2 CCNL 22.01.2004 - ex art.15, c 1, lett.j) CCNL 01.04.1999)	1.094,37
Importo pari al 1,1% del monte salari 1999 (art. 4, c.1 CCNL 05.10.2001 - art.31, comma 3, CCNL 22.01.2004)	1.832,43
Importo pari allo 0,62% del monte salari 2001 (esclusa la dirigenza) (art.32 comma 1 CCNL 22.01.2004)	883,36



COMUNE DI GIAVE

Ulteriore incremento risorse art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004 dello ,50% del monte salari 2001 in quanto la spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti accertate a consuntivo 2001	712,39
Art. 32, comma 7 CCNL 22.01.2004 - la percentuale di cui al comma 2 è integrata di un ulteriore 0,20% del monte salari 2001	284,96
CCNL 09.05.2006 Art. 4, comma 1 – incremento pari al 0,5% del monte salari 2003 con rapporto tra spesa personale ed entrate correnti inferiore al 39%	1.370,78
CCNL 11.04.2008 art, 8, comma 2 Incremento risorse decentrate con 0,6% monte salari anno 2015 qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	1.626,52
CCNL 05.10.2001 Art. 4 comma 2 – R.I.A. ed assegni ad personam personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01.01.2000	4.236,52
CCNL 09/05/2006 – Dichiarazione congiunta n. 4 Incrementi valori posizioni economiche	941,46
Sommario	27.276,05



COMUNE DI GIAVE

Applicazione riduzione art.9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 (convertito da L.122/2010), come introdotta dall'art.1 comma 456 della Legge n.147/2013.	--
Recupero derivante da verifica amministrativo-contabile sui Fondi contrattazione decentrata anni 2011/2015	- 1.859,04
<b>Totale RISORSE STABILI CONSOLIDATE</b>	<b>25.417,01</b>

**SE si inseriscono le quote ai sensi della dichiarazione congiunta**

\*La dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004 (biennio economico 2004/2005) e n. 4 del CCNL 9/5/2006 e n. 1 del CCNL 31/07/2009 prevedono per l'anno 2004, 2006 e 2009 che: "...l'importo stipendiale riconosciuto a favore del personale dipendente collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, anch'esso a carico del bilancio dell'Ente". Analogamente, i CCNL 2006, 2008 prevedevano tale disposizione.

Si tenga presente che, le istruzioni per la compilazione del conto annuale del personale, relative al monitoraggio del contratto integrativo decentrato, prevedono, tra le voci di entrata, un rigo apposito, che evidenzia tale importo, necessario alla copertura della quota rideterminata delle progressioni economiche orizzontali, conseguenti ai benefici economici previsti dai CCNL. Tale importo dovrà essere inserito per il pareggio con la parte uscita, considerato che la voce di utilizzo per le c.d. "progressioni", deve essere decurtata nell'importo complessivo.

Si consideri altresì che la voce "progressioni", pur essendo finanziata dal fondo risorse decentrate, deve essere immediatamente erogata nella busta paga, costituendo una voce "fissa" dello stipendio del dipendente, per quanto separatamente rilevata.

Le soluzioni per la gestione del costo delle progressioni da imputare al fondo possono essere 2:

1. Imputare al Fondo il costo delle PEO (Progressioni Economiche Orizzontali) in base ai valori previsti dai CCNL in vigore nell'anno di riferimento (calcolate in base al valore storico di assegnazione), e aggiornati in base alle variazioni intervenute (Passaggi verticali, cessazioni, mobilità e altro) come indicato da ARAN



COMUNE DI GIAVE

nell'apposito parere 104-31A5<sup>1</sup>, per evitare di imputare al fondo il costo degli incrementi stipendiali che sono a carico del Bilancio come chiarisce la dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004

2. Far transitare dal fondo, nella parte entrata la differenza calcolata per tale voce e procedere, in uscita, alla decurtazione della somma totale (a carico del fondo e a carico del bilancio).

Si ritiene che la soluzione prospettata al punto 2) risulti estremamente laboriosa e richiede particolare attenzione nell'aggiornamento dei valori, mentre la soluzione di cui al punto 1) mostri una maggiore chiarezza e certezza delle risorse da imputare al fondo.

Tale metodo è stato scelto fin da principio come indicato nel prospetto di costituzione del fondo nella parte utilizzo delle risorse stabili.

<b>RISORSE EVENTUALI E VARIABILI (Art.31 comma 3 CCNL 22.01.2004)</b>	
CCNL 01.04.1999 art. 15, comma 1, lett. k)	306,64
Eventuale integrazione, in sede di contrattazione integrative, sino ad un Massimo del 1,2& del monte salari riferito all'anno 1997	807,74
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>1.114,38</b>

- RIEPILOGO FONDO

<sup>1</sup> ARAN 104-31A5. Quale delle due ipotesi deve ritenersi corretta per la esatta quantificazione delle risorse destinate al pagamento delle progressioni orizzontali dei singoli lavoratori?

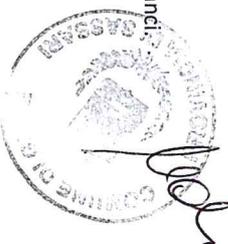
Ipotesi A: rivalutazione di tutte le progressioni economiche, prendendo a riferimento i valori delle singole posizioni secondo le nuove tabelle allegare al ccnl del 22.1.2004

Ipotesi B: costo storico cristallizzato, comprensivo della tredicesima mensilità, sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici.

E' del tutto evidente che solo la seconda ipotesi di calcolo può essere considerata corretta. Diversamente si avrebbe un incremento dei costi del tutto irragionevole ed ingiustificato.

Ricordiamo che le progressioni dell'anno 2001 e dell'anno 2003, intervenute prima della sottoscrizione dei relativi ccnl, hanno beneficiato anche di un parziale incremento a carico del bilancio.

Sulle modalità di finanziamento degli oneri, richiamiamo anche il contenuto della dichiarazione congiunta n. 14.



COMUNE DI GIAVE

In merito alle economie dell'anno precedente, si chiarisce che 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.

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 2015 sono state accertate risorse provenienti dalla consuntivazione del fondo anno 2012, pari ad € 783,88

Si evidenzia che in base a quanto chiarito da diverse pronunce della Corte dei Conti nonché dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 16 del 2 maggio 2012 relativa alle Direttive per la redazione del Conto Annuale (pag 142), le economie dell'anno precedente sono escluse dall'obbligo del rispetto del limite del Fondo anno 2010.

**Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

Recupero derivante da verifica amministrativo-contabile sui Fondi anni 2011/2015	1.859,04
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>1.859,04</b>



**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

PORTE FISSA	€ 25.417,01
PORTE VARIABILE	€ 1.114,38
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE :	€ 1.751,70
TOTALE :	€ 28.283,09

**Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA**

CCNL 01/04/1999	Articolo 15, comma 1, lettera b)	
	- Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:	
	Normativa di riferimento	
	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	€ 681,00
	Compensi ISTAT	
	Quota art. 16 c. 5 L.111/2011 - 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11 quinquies)	€ --
	art. 59, c. 1, l.p) Dlg 446/97 (attività di accertamento ICI)	
	<b>TOTALE</b>	€



## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

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

Per l'anno 2016 già con la determina di costituzione del Fondo n. 113 del 11.11.2016 , sono stati resi indisponibili 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, PEO e altro) come descritto nello schema di costituzione del fondo per un totale di € 17.918,26.

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

L'accordo di ripartizione del fondo del salario accessorio disponibile alla contrattazione (al netto dell'utilizzo delle risorse stabili – PEO, Ind. Comparto e altro) per l'anno 2016 prevede il seguente utilizzo al finanziamento dei seguenti istituti:



COMUNE DI GIAVE

RIEPILOGO UTILIZZO PARTE VARIABILE		
5.) TOTALE PARTE 2v: RISORSE COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE PER L'ANNO		€ 10.364,83
A dedurre dalle risorse Variabili:		
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità Reperibilità	
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Turnazione	
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità rischio	
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. d)	Indennità maneggio valori	€ 440,00
CCNL 1/04/1999 art. 17 Lett. e)	Indennità disagio + rischio	
CCNL 1/04/1999 art. 17 lett. i) (così come novellato dal CCNL 22/01/2004)	Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informativi nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in €300 annui lordi.	€ 300,00
CCNL 22/01/2004 art. 36 (modifica art. 17 lett. 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."	€ 3.276,57



COMUNE DI GIAVE

Dlgs 446/97 art. 59, c. 1, l.p	Incentivo recupero evasione tributaria	
Legge n. 109/1994 ex art. 18	Incentivo progettazione e pianificazione	
CCNL 14 -9- 2000 art 31 comma 6	Incentivo personale educatore insegnante	
CCNL 22/01/2004 art. 39	Incentivo personale in distacco sindacale	
CCNL 1/04/1999 art. 17	Incentivo produttività	<b>5.143,26</b>
CCNL 1/04/1999 art. 17	Somme accantonate (es. art. 32 c. 7 CCNL 22.1.2004 Alte professionalità)	
<b>6) Totale utilizzo</b>		
<b>7) Residui al netto dell'utilizzo della parte variabile da destinare al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo (punto 5-punto 6)</b>		

<b>TOTALE SEZIONE II</b>	<b>9.159,83</b>
--------------------------	-----------------

In merito alla distribuzione della produttività, in seguito all'approvazione **Delibera G.C. n. 43 del 15.09.2011** di autorizzazione alla stipula dell'accordo sui sistemi premianti o di approvazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150/2012, viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività in sostituzione della precedente modalità di distribuzione della produttività inserito nel contratto decentrato integrativo in vigore.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, in base all'accordo citato e al Sistema di valutazione saranno effettivamente distribuite in relazione alla valutazione e misurazione della performance Individuale e organizzativa nella seguente modalità:

- 60% (quindi max 60 p.) per i risultati raggiunti (con riferimento esclusivo al Piano di lavoro) ;



## COMUNE DI GIAVE

- 20% (quindi max 20 p.) per i comportamenti organizzativi (con riferimento esclusivo al Piano di lavoro);
- 10% (quindi max 10 p.) per le competenze professionali con riferimento esclusivo al Piano di lavoro;
- 10% (quindi max 10 p.) per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (da completare a seguito di valutazione delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione).

Tali risorse sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base di valori parametrici e verranno effettivamente distribuite in base all'esito della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa degli stessi da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni uguali o maggiori a 90 punti distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra **>= 70 punti ÷ <90 punti** distribuzione del 90% del premio
- Per valutazioni comprese tra **>= 50 punti ÷ <= 69 punti** : distribuzione 50 % del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni inferiori al 50%, nessun attribuzione del premio di produttività.

La valutazione sulla performance individuale è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e alla valutazione dei comportamenti professionali.

La performance organizzativa afferisce all'organizzazione nel suo complesso, pertanto la valutazione è relativa al contributo dato da ciascuna unità organizzativa alla realizzazione dell'obiettivo di performance organizzativa assegnata nel **Piano degli obiettivi**.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

In questa apposita sezione si inseriscono in uscita le corrispondenti risorse inserite nella Sezione V del Modulo I, ai sensi dell'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1.4.1999 con particolare destinazione vincolata e sottratte alla contrattazione. In particolare si tratta di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, alcune non soggette al rispetto del limite del fondo 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L. 122/2011 (art. 92 del D. Lgs 163/2006, compensi ISTAT), e corrispondenti specularmente alle voci in entrata.

UTILIZZO QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA	
<i>Articolo 15, comma 1, lettera k)</i>	
<i>- Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:</i>	
<i>Normativa di riferimento</i>	
Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	
Compensi Istat	
art. 59, c. 1, l.p) D.lgs 446/97 (attività di accertamento ICI)	€
Quota art. 16 c. 5 L.111/2011- 50% delle economie derivanti da piani di razionalizzazione destinati alla contrattazione integrativa DA DESTINARE A PERSONALE CLASSIFICATO NELLA FASCIA Più ALTA (L. 135/2011 ART. 5 C. 11quinquies)	
Altro--	
<b>TOTALE</b>	€ -

CCNL 1/04/1999 art.17



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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 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.

Con la presente si attesta:

a) Rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) sono completamente finanziate dalle risorse stabili, e si rileva che oltre alla copertura di dette indennità si presenta una ulteriore disponibilità 'residua' di risorse utili per finanziare il riconoscimento delle indennità variabili oggetto di contrattazione.

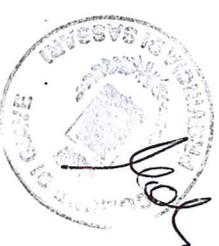
b) Rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Si evidenzia che le quote della produttività sono distribuite in base al merito espresso dall'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale, elaborata in apposita scheda di valutazione nel rispetto del Sistema di Valutazione approvato dall'Ente, e ripartite secondo tale criterio:

- 60% (quindi max 60 p.) per i risultati raggiunti (con riferimento esclusivo al Piano di lavoro) ;
- 20% (quindi max 20 p.) per i comportamenti organizzativi (con riferimento esclusivo al Piano di lavoro);
- 10% (quindi max 10 p.) per le competenze professionali con riferimento esclusivo al Piano di lavoro;
- 10% (quindi max 10 p.) per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento (da completare a seguito di valutazione delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di Valutazione).

Tali risorse sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base di valori parametrici e verranno effettivamente distribuite in base all'esito della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa degli stessi da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

- Per valutazioni uguali o maggiori a 90 punti distribuzione del 100% del premio previsto ad inizio anno;
- Per valutazioni comprese tra **>= 70 punti ÷ <90 punti** distribuzione del 90% del premio
- Per valutazioni comprese tra **>= 50 punti ÷ <= 69 punti** : distribuzione 50 % del premio previsto ad inizio anno;



COMUNE DI GIAVE

- Per valutazioni inferiori al 50%, nessun attribuzione del premio di produttività.

c) In merito al rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, si evidenzia:

Che per l'anno 2015 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti di adottare Regolamento contenente i criteri per le progressioni orizzontali.

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

**RIEPILOGO COSTITUZIONE DEL FONDO (MODULO I)**

	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016
TOTALE RISORSE STABILI CONSOLIDATE	€ 29.135,39	€ 29.135,39	€ 27.276,05
TOTALE RISORSE VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	€ 1.114,38	€ 1.114,38	1.114,38
ECONOMIE	€ 1.250,55	€ 783,88	1.751,70
<b>FONDO TOTALE</b>	<b>€ 31.500,92</b>	<b>€ 31.033,65</b>	<b>€ 28.283,09</b>
TOTALE DECURTAZIONI (Riduzione del personale art. 9 c. 2 bis, personale ATA, personale nominato PO e Nuovo inquadramento Vigili e III qualifiche, applicazione D.L.n. 16/2014)			€ 1.859,04
<b>FONDO TOTALE A SEGUITO DELLA DECURTAZ. (SEZ. IV)</b>	<b>€ 31.500,92</b>	<b>€ 31.033,65</b>	<b>€ 28.283,09</b>



COMUNE DI GIAVE

+

DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALL'ESTERNO DEL FONDO	ALLOCATE	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016
Quote art. 15 lett. K (incentivi ICI)				
Quote art. 15 lett. K (compensi ISTAT)*				
Quote art. 15 lett. K (art. 92 D. Lgs 163/2006)*	€ 681,00			
Quote art. 15 lett. K (avvocatura e altro)				
<b>TOTALE RISORSE ESTERNE (SEZIONE V)</b>		€ 681,00		

=

<b>TOTALE FONDO + RISORSE ESTERNE (TOT. MODULO III)</b>	€ 32.427,74	€ 32.181,32	€ 28.283,09
---	-------------	-------------	-------------

Ai sensi dell'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015.



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

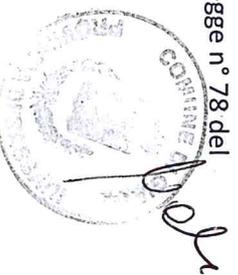
**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2016 ;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2016 come segue:
  - le voci di utilizzo fisse (indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) sono state imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti nel bilancio 2016 per ciascun dipendente;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 1.01.01.01.002 e 1.01.02.01 .00 1 del bilancio di previsione 2016.

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

Il fondo costituito per l'anno 2015 non è soggetto al limite di spesa a seguito risultato della mancata proroga delle limitazioni imposte dal decreto legge n° 78 del 31 maggio 2010, convertito nella Legge n. 122/2010.



COMUNE DI GIAVE

In merito alle previsioni di cui all'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015; inoltre viene confermata l'applicazione della decurtazione "permanente", a decorrere dal 2015, nella misura delle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., calcolata secondo le istruzioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

L'Ente non a operato riduzioni nell'anno 2014 da rendere permanenti a decorrere dall'anno 2015 in quanto la decurtazione operata nell'anno 2011 per riduzione di personale in uscita per mobilità volontaria è venuta meno nel corso dell'anno 2013 per ingresso di personale in mobilità volontaria;

Si da atto che in questo Comune non si sono verificate cessazioni di personale dal servizio nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2015.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'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 2016, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2016.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2016

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Giave, 03.12.2016

Il Responsabile del Servizio finanziario

( Dr. Massimo Onida )

