

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione Ipotesi CCDI	19.05.2017
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2017 – 31 DICEMBRE 2017 PARTE ECONOMICA
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott Giovanni Fois - Segretario comunale - Presidente</p> <p style="padding-left: 40px;">Dott. Massimo Onida - Posizione Organizzativa – Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. C.I.S.L.</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. C.I.G.L.</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. U.I.L.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND. FP CGIL</p> <p style="padding-left: 40px;">Signor Salvatore Terrosu</p> <p style="padding-left: 40px;">SIND UIL FPL</p> <p style="padding-left: 40px;">Signor Augusto Ogana</p>

COMUNE DI GIAVE

Soggetti destinatari		Personale dipendente del non dirigente del Comune di Gave
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi</p> <p>b) Indennità specifiche resp., particolari resp. Maneggio valori e altro</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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.

COMUNE DI GIAVE

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 di obiettivi previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del G.C. n. 58 del 28.06.2016
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, 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;

COMUNE DI GIAVE

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 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 (CCDI parte normativa 2015/2017)

Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività (con il CCDI 2017 si modifica il CCDI parte normativa 2015/2017 inserendo l'art. 16 bis :

COMUNE DI GIAVE

Art. 16 bis Indennità per Specifiche Responsabilità

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa).

2. L'individuazione e attribuzione delle Responsabilità de quo è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa sulla base dei seguenti criteri:

a) Personale appartenente alla Cat. D. non titolare di Posizione Organizzativa

a.1) Responsabilità di Area Funzionale : prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'Area di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

Personale appartenente alla Cat. C.

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

I. Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;

II. Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.

III. Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;

IV. Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

COMUNE DI GIAVE

3. Personale appartenente alla Cat. B.

c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche

I. Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));

II. Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

Per l'attribuzione dell'indennità dovranno essere presenti entrambi i parametri.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Le risultanze dell'incontro dovranno essere verbalizzate e tenute in apposito registro. Il Responsabile di Servizio verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

4. Il budget complessivo nonché quello per Unità Organizzativa, nei limiti del budget complessivo, e il compenso per le responsabilità di cui trattasi è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.

5. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.

6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità de qua , ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

7. La quantificazione del compenso individuale è determinata, nei limiti del budget di settore, mediante l'utilizzo dell'allegata metodologia.

COMUNE DI GIAVE

III. 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 2017. La quota disponibile è pari a € 5.949,55 che verrà distribuita con le modalità sotto illustrate.

Con Delibera di G.C. n. 19 del 24.02.2017 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle performance, (associato in Unione di Comuni Meilogu , adeguato alle disposizioni del D. Lgs 150.

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 quindi finalizzate a incentivare il merito e la selettività .

Si riporta stralcio del Sistema di valutazione relativo alla performance individuale.

4.2 La performance individuale

La performance individuale dei dipendenti viene valutata su una serie articolata di fattori, aggregati per "Aree", con una rilevanza differenziata sulla base delle categorie d'inquadramento dei singoli dipendenti.

La **Performance individuale** è calcolata in funzione:

- del raggiungimento di specifici obiettivi individuali definiti dai Responsabili di servizio ed assegnati al singolo dipendente o all'ufficio cui il dipendente appartiene e della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; (Area dei risultati)
- della competenza dimostrata; (Area delle competenze)
- dei comportamenti professionali ed organizzativi; (Area dei comportamenti)

Area dei risultati

Per raggiungimento di specifici obiettivi individuali (Rob), si intende l'apporto del dipendente al conseguimento degli obiettivi definiti dai Responsabili di servizio ed assegnati al singolo dipendente o all'ufficio cui il dipendente appartiene. Tali obiettivi devono essere corredati da previsione specifica degli indicatori per la misurazione.

Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità", ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse all'ufficio di appartenenza. Nella valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali il Responsabile di Settore tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Per qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (Qperf) si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza, sia in termini di impegno quantitativo (mole di attività svolta, impegno aggiuntivo rispetto all'attività ordinarmente gestita, ecc) che in termini di apporto qualitativo (ruolo ricoperto in riferimento all'obiettivo, competenze espresse, ecc..)

Per ciascuno dei due fattori il Responsabile esprime una valutazione attraverso un punteggio da 1 a 10, che consentirà l'assegnazione del punteggio massimo o una riduzione in modo proporzionale secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 0,6 * \text{valutazione Rob} + 0,4 * \text{valutazione Qperf}$$

COMUNE DI GIAVE

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 2017
TOTALE FONDO STABILE	€ 21.519,27
TOTALE FONDO VARIABILE	€ 955,14
RESIDUI ANNI PRECEDENTI e RISPARMI DI GESTIONE	€ 2.794,31
TOTALE FONDO ANNO 2017	€ 25.268,72
da cui sottrarre:	
TOTALE UTILIZZO DI PARTE STABILE (Progressioni, Ind. Comparto e altro.	€ 13.134,94
DIFFERENZA DISPONIBILE	€ 12.133,81
Maneggio Valori	€ 440,00
Specifiche Responsabilità (art. 17 , c. 2, lett. f) CCNL 01.04.1999	€ 5.143,26
Nuove progressioni orizzontali	€ 601,00
Produttività individuale	€ 5.949,55
ECONOMIE	€ -

COMUNE DI GIAVE

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;

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, e per il 2017 con deliberazione di G.C. n. 19 del 24.02.2017.

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 2017 la Giunta ha approvato una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, approvata con Deliberazione G.C. n. 19 del 24.02.2017 , 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 2017 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 2017 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 2017 ha seguito il seguente iter:

- Determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 38 del 05.05.2017 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 2017 in data 19.05.2017

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 2017, risulta così costituito

PROSPETTO COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2017

RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE (Art.31 comma 2 CCNL 22.01.2004)	
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
Sommano	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
Decurtazione parte stabile personale cessato – metodo della semisomma (confronto 2015/2017 : 01/01/2015 7 unità - 31/12/2015 7 unità – 01/01/2017 7 unità 31/12/2017 n. 5 unità – percentuale di decurtazione 14,29%)	- 3.897,74
Totale RISORSE STABILI CONSOLIDATE	21.519,27

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 evidenzi 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 104-31A5¹, 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.

RISORSE EVENTUALI E VARIABILI (Art.31 comma 3 CCNL 22.01.2004)	
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
Decurtazione parte variabile personale cessato (metodo semisomma vedi sopra – percentuale di riduzione 14,29 %)	-159,24
TOTALE RISORSE VARIABILI	955,14

¹ 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 allegate 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 dei bilanci.

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

COMUNE DI GIAVE

RIEPILOGO FONDO

TOTALE FONDO 2017 :	€ 22.474,41
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE :	€ 2.794,31
TOTALE :	€ 25.268,72

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 2016, pari ad € 2.794,31.

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.

COMUNE DI GIAVE

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Recupero derivante da verifica amministrativo-contabile sui Fondi contrattazione decentrata anni 2011/2015	- 1.859,04
Decurtazione parte stabile personale cessato – metodo della semisomma (confronto 2015/2017 : 01/01/2015 7 unità - 31/12/2015 7 unità – 01/01/2017 7 unità 31/12/2017 n. 5 unità – percentuale di decurtazione 14,29%)	- 3.897,74

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

PARTE FISSA	€ 21.519,27
PARTE VARIABILE	€ 955,14
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE :	€ 2.794,31
TOTALE :	€ 25.268,72

COMUNE DI GIAVE

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

CCNL 01/04/1999	<i>Articolo 15, comma 1, lettera k)</i> – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto: <i>Normativa di riferimento</i>		
	Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	€	
	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. 11quinquies)		€ --
	art. 59, c. 1, l.p) Dlgs 446/97 (attività di accertamento ICI)		
TOTALE	€		

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 2017 già con la determina di costituzione del Fondo n. 38 del 05.05.2017 , 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 € 13.134,91.

COMUNE DI GIAVE

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 2017 prevede il seguente utilizzo al finanziamento dei seguenti istituti:

RIEPILOGO UTILIZZO PARTE VARIABILE		
5.) TOTALE PARTE 2^: RISORSE COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE PER L'ANNO		€ 12.133,81
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 informatici 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	

COMUNE DI GIAVE

	annui lordi.	
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.”.	€ 5.143,26
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	€ 5.949,55
CCNL 1/04/1999 art. 17	Somme accantonate (es. art. 32 c. 7 CCNL 22.1.2004 Alte professionalità)	
Nuove progressioni		€ 601,00
6) Totale utilizzo		€ 12.133,81
7) Residui al netto dell'utilizzo della parte variabile da destinare al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo (punto 5-punto 6)		

COMUNE DI GIAVE

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			
CCNL 1/04/1999 art. 17	<u>Articolo 15, comma 1, lettera k)</u>		€ --
	– Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, come da seguente prospetto:		
	<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) Dlgs 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---		
TOTALE	€ -		

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, con deliberazione di G.C. n. 19 del 24.02.2017.

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

Che per l'anno 2017 è prevista nuova progressioni economia orizzontale per il personale dipendente di Cat. C .

COMUNE DI GIAVE

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 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
TOTALE RISORSE STABILI CONSOLIDATE	€ 29.135,39	€ 27.276,05	€ 27.276,05
TOTALE RISORSE VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	€ 1.114,38	1.114,38	€ 1.114,38
ECONOMIE	€ 783,88	1.751,70	€ 2.794,31
FONDO TOTALE	€ 31.033,65	€ 28.283,09	€ 31.184,74
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	€ 5.916,02
FONDO TOTALE A SEGUITO DELLA DECURTAZ. (SEZ. IV)	€ 31.033,65	€ 28.283,09	€ 25.268,72

COMUNE DI GIAVE

DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
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)*			
Quote art. 15 lett. K (avvocatura e altro)			
TOTALE RISORSE ESTERNE (SEZIONE V)			

=

TOTALE FONDO + RISORSE ESTERNE (TOT. MODULO III)	€ 31.033,65	€ 28.283,09	€ 25.268,72
---	--------------------	--------------------	--------------------

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 programmatica 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 2017 ;
- 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 2017 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 2017 per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai codici 1.01.01.01.002 e 1.01.02.01 .00 1 del bilancio di previsione 2017.

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

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.

COMUNE DI GIAVE

L'Ente non ha 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 2016. Si sono verificate cessazioni nel corso dell'anno 2017, antecedentemente alla determinazione di costituzione del fondo produttività 2017.

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 2017, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2017.

La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2017

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, 20.06.2017

Il Responsabile del Servizio finanziario
(Dr. Massimo Onida)