



COMUNE DI SERRAMAZZONI

(Provincia di Modena)

RELAZIONE TECNICA RELATIVA ALL'IPOTESI DI CCDI Criteri di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata 2012-2013 e modalità di utilizzo delle risorse relative all'anno 2012

PERSONALE NON DIRIGENTE

PREMESSA

L'art. 40 del D. Lgs. 165/01, modificato dal D. Lgs. 150/2009, prevede espressamente che ogni contratto decentrato integrativo venga corredato di una relazione illustrativa che analizzi ed esponga, tra l'altro, gli effetti attesi in seguito alla sottoscrizione del contratto decentrato medesimo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati.

Il D.L. 78/2010 ha previsto non solo l'obbligo della riduzione della spesa di personale ma che lo stesso vada perseguito mediante azioni, benché autonome, di contenimento degli oneri derivanti dalla Contrattazione Decentrata Integrativa, specificando che il fondo per gli anni 2011/2013 non può superare il corrispondente ammontare previsto per l'anno 2010 e che lo stesso deve essere ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ASPETTI PROCEDURALI

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Serramazzoni

Vigenza del Contratto decentrato integrativo 2012-2013

Vigenza per la parte economica 2012 - Annuale

Composizione della delegazione trattante

Per la parte pubblica:

- a) Segretario Comunale - Presidente
- b) Responsabile del Servizio Gest. Risorse Umane e Servizi Demografici - Componente
- c) Responsabile del Servizio AA.GG. ed Attività Produttive - Componente (assente)
- d) Responsabile del Servizio Finanziario - Componente

Per la parte sindacale:

- a) R.S.U.
- b) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL ammesse alla contrattazione
 - C.G.I.L.
 - C.I.S.L.
 - U.I.L.
 - C.S.A.
 - D.I.C.C.C.A.P.

Firmatarie della preintesa: C.G.I.L., C.I.S.L., R.S.U. aziendali

Firmatarie del contratto: C.G.I.L., C.I.S.L., R.S.U. aziendali

Indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica:

La Giunta Comunale con proprio atto n. 66 del 19/11/2013 avente ad oggetto: "Risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - integrazione linee di indirizzo 2011-2012 e ricognizione fondo anno 2012" nell'emanare le direttive per la delegazione trattante di parte pubblica, ha effettuato una ricognizione del fondo per l'anno 2012 ed ha creato le condizioni per incrementare il fondo, nel rispetto dei limiti riportati in premessa.

Estremi della determinazione di costituzione del Fondo:
determina del responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane e Servizi Demografici n. 387 del 28/11/2013 avente ad oggetto: "Ricognizione della composizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2012".

Data di chiusura delle trattative: 06/12/2013

Data di autorizzazione alla sottoscrizione: 17/12/2013 (D.G. n. 81 del 17/12/2013)

Data di sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo: 30/12/2013

Parere/certificazione Organo di controllo Interno/Nucleo di valutazione/O.I.V. per art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999

--

Parere Organo di revisione contabile

- . ha accertato che le risorse aggiuntive stanziare ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 possono essere rese disponibili, avendo verificato che vi sono effettive disponibilità di bilancio legate alla razionalizzazione e riorganizzazione delle attività dell'Ente, espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;
- . ha accertato e certificato la congruità e la compatibilità dei costi conseguenti all'ipotesi di accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2012 con i vincoli di bilancio nonché con i vincoli previsti dai contratti nazionali di categoria e nelle disposizioni di legge (in particolare: D.Lgs. n.165/2001, D.L.n. 78/2010)
- . ha certificato la veridicità dei contenuti e dei dati della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria in merito alla preintesa del 06/12/2013;
- . ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CDI siglata in data 06/12/2013, per la sottoscrizione definitiva.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

Piano delle performance: Ente non obbligato ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009. Riferimenti ad altri sistemi di programmazione per la verifica dei risultati: con deliberazione del Sub Commissario n. 27/2012 è stato adottato il P.E.G., comprendente anche il Piano degli obiettivi.

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs.150/2009: è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 58 del 22/10/2013 ad oggetto: "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di Serramazzone per il triennio 2013-2015. Approvazione".

Trasparenza: pubblicazioni effettuate ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 nella sezione "amministrazione trasparente": è stato pubblicato il PEG contenente il piano degli obiettivi. E' stata trasmessa all'O.I.V. la Relazione sulla Performance per l'anno 2012.

Illustrazione del Contratto decentrato integrativo

- ◇ Viene identificato l'oggetto del contratto: criteri di ripartizione e destinazione del fondo per la contrattazione decentrata 2012-2013 e modalità di utilizzo delle risorse relative all'anno 2012.
- ◇ Viene preso atto della costituzione del fondo per le politiche di incentivazione, costituito con determinazione n. 387 del 28/11/2013, del responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane e Servizi

Demografici:

- a) Parte stabile € 131.680,82
 - b) Parte Variabile € 14.215,32 (escluso art. 15 c. 1 lett. k CCNL 01/04/1999)
 - c) Economie anno prec. € 208,83
 - d) TOTALE € 146.104,97
- art. 15 c. 1 lett. k CCNL 01/04/1999: € 10.722,06

◇ CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, sono destinate a:
1. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, numero personale addetto e categoria di inquadramento, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio ero disagio, assunzioni di particolari responsabilità.
 2. Compensi per produttività individuale – l'erogazione della produttività individuale deve essere ispirata ai seguenti criteri: introduzione di un reale sistema meritocratico destinato ad erogare valori effettivamente differenziati e collegati alla performance organizzativa e individuale, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati dall'Ente secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
 3. Progressioni economiche orizzontali (PEO) – al sistema delle PEO, stante il blocco del trattamento economico individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D. L. 78/2010, non sono destinate risorse.
 4. Indennità di comparto – a detto istituto sono destinate le risorse necessarie (che gravano sul fondo per espressa previsione del CCNL) ad assicurare l'erogazione di tale trattamento in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

◇ RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'

L'attribuzione al personale della produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi erogati. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati. La quota del fondo destinata alla produttività è collegata alla valutazione delle prestazioni individuali a cui possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione vigente. Il premio viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza. L'erogazione in esame viene effettuata in base ai seguenti criteri:

- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione, rapportato al periodo effettivamente lavorato, per i dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa (nel calcolo per la liquidazione della produttività saranno detratte le assenze per malattia oltre 15 giorni, ad esclusione degli infortuni sul lavoro);
- la quota individuale è determinata sulla base di una parametrizzazione, con assegnazione teorica dei premi individuali per ciascun dipendente con una valutazione massima conseguibile e parametrati in base ai seguenti coefficienti:

Categoria	Parametro
D3	200
D	180
C	160
B3	130
B1	120
A	100

Quota teorica premio di risultato individuale per categoria calcolata come segue:

- a) calcolo dei dipendenti presenti nell'anno (con riproporzionamento per i tempi parziali);
- b) si moltiplica il numero dei dipendenti per categoria per il rispettivo parametro, sommando gli importi ottenuti;
- c) si calcola il rapporto tra il fondo disponibile e la somma ottenuta come da punto b);
- d) si moltiplica il quoziente ottenuto al punto c) per i ciascun parametro di qualifica ottenendo la quota teorica di premio di risultato individuale per ciascuna categoria.

Ai fini dell'assegnazione del premio si prevede il riconoscimento della quota di produttività anche a dipendenti assunti a tempo determinato, a condizione che abbiano prestato almeno 6 mesi di servizio, parametrando l'incentivo alla durata complessiva del rapporto di lavoro.

◇ INDENNITA'

Rischio – Art. 41 CCNL del 22/01/2004

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale. L'indennità è determinata in € 30,00 mensili lordi (art. 41 del C.C.N.L. 22/1/2004) per i periodi di effettiva esposizione al rischio. Ai fini del riconoscimento dell'indennità sono da considerarsi prestazioni di lavoro impicanti continua e diretta esposizione a rischio le seguenti tipologie di mansioni che comportino:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
 - esposizione ad agenti chimici, biologici, radianti, ecc.
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o comunque pregiudizi alla salute;
 - esposizione a rischi derivanti da compimento di attività che implicano il contatto con le salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Vengono, pertanto, considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività:
- Attività operative/operaie svolte all'esterno da addetti alle manutenzioni/conduttori macchine complesse/necrofori;
 - Attività operativa svolta da O.S.S.
 - Attività svolta da autisti scuolabus.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante riproporzionamento in base al regime orario individuale.

Disagio

Sono individuate come particolarmente disagiate le attività che arrecano un qualsiasi tipo di disagio. Si individuano come attività disagiate le seguenti attività:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e/o a cambiamenti improvvisi di orario di lavoro;
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenze;
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiavole;
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione.
- Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante riproporzionamento in base al regime orario individuale. L'indennità di disagio viene corrisposta alle seguenti posizioni di lavoro, nella misura annuale a fianco di ciascuna indicata:
- Conduttori macchine complesse, necrofori, autisti scuolabus, operai addetti al verde, per attività connesse allo sgombero neve, manutenzione viabilità e patrimonio comunale in genere. (individuale annuo) € 258,23
 - Personale servizio anagrafe: attività di sportello/front-office (individuale annuo) € 230,00
 - Personale socio-assistenziale: o.s.s., r.a.a. (individuale annuo) € 230,00
 - Personale maneggio valori: (individuale annuo) € 227,24
 - Personale servizio stato civile: (complessiva annua per n.3 addetti) € 309,87 - da rapportare in proporzione al numero di giorni festivi per cui ciascun addetto si rende disponibile all'intervento. (istituto in vigore solo fino al 31/12/2013).

Si prevede, inoltre, un'indennità commisurata all'effettiva disponibilità a prestare attività lavorativa in "chiamata" in giornata festiva o feriale al di fuori dell'orario di lavoro, per il servizio necroscopico, per il pronto intervento, in caso di emergenze, calamità naturali per un importo che viene determinato in € 30,99 (giornata festiva) e € 20,66 (giornata feriale) a titolo di compenso per attività prestata in condizioni di disagio. Tale indennità è riconosciuta anche ai dipendenti, in possesso della patente di categoria "D" per la guida degli automezzi scuolabus, i quali si rendono disponibili ad intervenire ed entrare prontamente in servizio per far fronte a situazioni di emergenza, in sostituzione di personale addetto alla guida di scuolabus, assente dal servizio.

Specifiche responsabilità

Il CCNL 01/04/1999 all'art. 17 comma 2 lettera f (così sostituita dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006) prevede la possibilità di compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative). Il responsabile del servizio competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle sottospecificate fattispecie. Verrà così determinata l'indennità stessa che, dunque, avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà essere soggetta a variazioni.

Particolare responsabilità (criteri per l'attribuzione):

- Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di p.o.
- Responsabilità di partecipazione a commissioni

- Responsabilità di coordinamento di personale
 - Responsabilità di istruttoria particolarmente complesse
 - Responsabilità di gestione di risorse finanziarie
 - Responsabilità di attività particolarmente complesse pur non ricorrendo le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
 - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
 - Responsabilità di elaborazione di pareri, verifiche e controlli (anche con effetti esterni)
 - Responsabilità di concorso decisionale
 - Responsabilità di firma (atti – certificazioni – attestazioni)
- Misura e corresponsione del compenso:
- Il compenso è attribuito annualmente al personale individuato con proprio specifico atto di organizzazione del Responsabile di Servizio (trasmesso all'Ufficio Gestione del Personale). La misura dell'indennità viene determinata in misura annua (da riportare al rapporto di lavoro a tempo parziale). La quantificazione dell'indennità per ogni particolare responsabilità viene effettuata nel seguente modo:
- per ogni dipendente incaricato di particolari responsabilità il responsabile di servizio individua i criteri per l'attribuzione, tra quelli sopra indicati, che vengono sommati. Tale somma, per i dipendenti a tempo parziale, viene adeguata alla percentuale di lavoro a tempo parziale. I criteri così individuati vengono totalmente sommati. Il budget annualmente disponibile viene rapportato alla somma dei criteri totalmente individuati dai responsabili di servizio. Il rapporto così ottenuto viene moltiplicato per la somma del punteggio individuale, determinando l'indennità spettante ad ogni dipendente. In caso di assenza prolungata dal servizio (a partire da 1 mese) l'indennità è sospesa per tutto il periodo di assenza.

Specifiche responsabilità

In applicazione dell'36, comma 2, del CCNL 22/01/2004, viene previsto uno specifico compenso definito in € 300,00 annui lordi, da corrispondere in un'unica soluzione, finalizzato a compensare:

l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di: ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del dirigente, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti (fino ad un massimo di € 2.500,00 complessivi).

Specifiche disposizioni di legge

L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (compensi incentivanti recupero IC1);
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.
- La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dei relativi compensi è prevista dal vigente regolamento comunale. La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (compensi incentivanti recupero IC1) è prevista dal vigente regolamento comunale. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

Incentivo per i messi notificatori

A decorrere dall'anno 2013, in applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota pari al 20% dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 – emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265

– e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce sul fondo miglioramento servizi e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

◇ RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

In relazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

◇ NORMA TRANSITORIA

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2012. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alla materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2012, ai sensi dell'art. 65, del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011. Gli accordi decentrati, relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo ma comprese tra quelle previste nel paragrafo dedicato alle materie oggetto di contrattazione decentrata, mantengono la loro validità fino all'adozione di nuovi accordi decentrati.

◇ Viene concordata la ripartizione e la destinazione del fondo 2012:

Fonte contrattuale	Importi
Art. 33 Ccnl 22.01.04 – indennità di comparto	€ 20.725,75
Art. 34 Ccnl 22.01.04 – progressioni orizzontali (consolidate)	€ 63.854,35
Art. 36 Ccnl 22.01.04 e Art. 17, c. 2, lett. f) Ccnl 01.04.99 – specifiche responsabilità Art. 36, comma 1 - Ccnl 22.01.04	€ 11.490,00
Art. 36, comma 2 - Ccnl 22.01.04 (art. 17 c.2 lett. i) Ccnl 01.04.1999)	€ 1.200,00
17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Orario notturno, festivo e notturno festivo (maggiorazione oraria)	€ 54,06
17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Rischio	€ 2.967,13
17, c. 2, lett. e) Ccnl 01.04.99 – attività disagiate	€ 4.474,55
Art. 37 CCNL 22.01.04 – produttività	€ 41.339,13
TOTALE	€ 146.104,97

17, c. 2, lett. g) Ccnl 01.04.99 – specifiche disposizioni di legge:

risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI)	€ 3.912,72
Incentivi progettazione d.lgs. 163/2006 art. 92	€ 979,34
Risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'I'STAT (censimento popolazione)	€ 5.830,00

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità: Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. In particolare, il personale dipendente non apicale viene valutato per piani di lavoro, sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti nel P.E.G./piano degli obiettivi.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche: Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale: dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PEG/piano degli obiettivi 2012, ci si attende un incremento della produttività del personale.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Analisi costituzione del fondo per le politiche incentivanti

Il fondo per le politiche di incentivazione del personale è stato determinato nel rispetto delle disposizioni contrattuali del personale del comparto regioni – AA.LL. vigenti, con determinazione n. 387 del 28/11/2013, del responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane e Servizi Demografici (a seguito delle linee di indirizzo espresse con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 19/11/2013) nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€131.680,82
Risorse variabili	€ 24.937,38
Residui anni precedenti	€ 208,83
Totale	€ 156.827,03

Risorse aventi carattere di certezza e stabilità¹

Gli importi che costituiscono il fondo per le risorse decentrate DI PARTE STABILE sono rappresentate da:

- art. 15 c. 1 lett. a) CCNL 01/04/1999: € 85.770,13
- art. 15 c. 1 lett. b) CCNL 01/04/1999: € 8.929,21
- art. 15 c. 1 lett. g) CCNL 01/04/1999: € 12.288,75
- art. 15 c. 1 lett. h) CCNL 01/04/1999: € 774,69
- art. 15 c. 1 lett. j) CCNL 01/04/1999: € 4.590,08
- art. 14 c. 4 CCNL 01/04/1999: € 704,64
- art. 4 c. 1 CCNL 05/10/2001: € 9.830,30
- art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001: € 6.326,84 (fino al 2003)
- dichiarazione congiunta 14 CCNL 22/01/2004: € 1.240,96 (fino al 2003)

TOTALE (RISORSE STORICHE CONSOLIDATE): € 130.455,60

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

- art. 32 c. 1 CCNL 22/01/2004: € 5.868,25
- art. 32 c. 2 CCNL 22/01/2004: € 4.732,46
- art. 4 c. 1 CCNL 09/05/2006: € 5.185,94
- art. 8 c. 2 CCNL 11/04/2008: € 8.332,51
- art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001: € 1.361,75 (dal 2004 al 2010)
- dichiarazione congiunta 14 CCNL 22/01/2004: € 7.979,97 (dal 2004)

TOTALE RISORSE STABILI : € 163.916,48

Risorse aventi carattere di variabilità ed eventualità²

¹ Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4, art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

² Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

Le risorse aventi carattere di variabilità ed eventualità sono state determinate come segue:

- art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999: € 10.592,48
- art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01/04/1999: € 3.767,54
- art. 15 c. 1 lett. m) CCNL 01/04/1999: € 4.304,98
- art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999: € 3.912,72 (incentivo recupero evasione ICI) erroneamente nella determinazione di costituzione del fondo tale incentivo è stato inserito dopo le risorse variabili soggette a decurtazione ai sensi del D.L. 78/2010 (ART. 9, COMMA 2/BIS). Per l'anno 2010 le risorse destinate ad incentivi recupero evasione ICI erano state quantificate in € 6.777,11. Pertanto l'importo di € 3.912,72 risulta già decurtato in misura superiore rispetto alla decurtazione prevista dal D.L. 78/2010 (ART. 9, COMMA 2/BIS).

- economie del precedente fondo 2011: € 208,83
(anno 2011: risorse destinate (art. 17 comma 2 lett.f)) € 14.700,00 risorse utilizzate: € 14.491,17)

TOTALE RISORSE VARIABILI : € 22.577,72

TOTALE GENERALE : € 186.703,03

Il fondo suddetto è stato ridotto dell'importo di € 22.121,40 relativamente al trasferimento del personale al Corpo Unico Intercomunale di Polizia Municipale:
riduzione fondo parte stabile: € 19.859,97
riduzione fondo parte variabile: € 2.261,43

TOTALE GENERALE RISORSE DISPONIBILI : € 164.581,63

LIMITE FONDO ANNO 2010: € 199.677,08

IL FONDO E' STATO DECURTATO, PER EFFETTO DELLE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.L. 78/2010 (ART. 9, COMMA 2/BIS)

ANNO 2010		ANNO 2012	
PERSONALE IN SERVIZIO		PERSONALE IN SERVIZIO	
1° GENN.	31 DIC.	1° GENN.	31 DIC.
57	59	50	48
SEMISOMMA (A):	58 (decurtazione di n. 5 unità di personale per le quali è stato disposto il passaggio al Corpo Unico Intercomunale di Polizia Municipale con relativa riduzione del fondo) = 53	SEMISOMMA (B):	49
RIDUZIONE PERSONALE IN SERVIZIO (C=A-B):		4	
VARIAZIONE PERCENTUALE (D=C*100/MEDIA ARITMETICA 2010)		7,55%	
FONDO parte stabile 2010		€ 163.916,48	
FONDO parte variabile 2010		€ 28.983,49	
FONDO 2010 (risorse destinate a incentivi recupero ICI)		€ 6.777,11	
RIDUZIONE parte stabile		- € 12.375,69	
RIDUZIONE parte variabile		- € 2.188,25	
RIDUZIONE risorse destinate a incentivi recupero Ici		- € 2.864,39	

(già decurtata nella determina di costituzione del fondo)

Le risorse relative, agli incentivi per progettazione e ISTAT non sono stati ricompresi nel totale del fondo in quanto non sono soggetti a decurtazione e sono quantificati come segue:

- art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999: € 979,34 (incentivi progettazione D.lgs. 163/2006)
- art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999: € 5.830,00 (compensi Istat censimento popolazione)

La distribuzione delle risorse disponibili è dettagliatamente indicata nel prospetto allegato dal quale risulta che:

1. le somme da destinare al pagamento dell'indennità di comparto, ammontano a € 20.725,75;
2. le somme da destinare al pagamento delle P.E.O., ammontano a € 63.854,35;
3. le somme da destinare a specifiche responsabilità, attribuite nel rispetto dei criteri disciplinari nel CDI, ammontano a € 11.490,00 (art. 17 comma 2 lett.f) e € 1.200,00 (art. 17 comma 2 lett. i));
4. le somme da destinare a miglioramento orario (17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99) ammontano a € 54,06;

5. le somme da destinare a indennità di rischio (art.17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99) ammontano a €2.967,13;
 6. le somme da destinare a indennità di disagio (art.17, c. 2, lett. e) Ccnl 01.04.99) ammontano a € 4.474,55;
 7. le somme destinate alla produttività ammontano a € 41.339,13 da liquidare nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati dall'Ente;
 8. erogazioni legate alle specifiche disposizioni di legge:
 - risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI) € 3.912,72
 - incentivi progettazione d.lgs.163/2006 art. 92 € 979,34
 - Risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (censimento popolazione) € 5.830,00
- Per un totale di € 156.827,03**

RIEPILOGO:

TOTALE FONDO PARTE STABILE € 163.916,48
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE € 22.577,72 (compreso incentivo evasione Ici già decurtato)
TOTALE € 186.494,20

- **DECURTAZIONE** per trasferimento del personale al Corpo Unico Intercomunale di Polizia Municipale:
€ 22.121,40

- **DECURTAZIONE** (ART. 9, COMMA 2/BIS, D.L. 78/2010) € 14.563,94

Economie fondo anno precedente € 208,83

TOTALE FONDO DISPONIBILE € 150.017,69

* art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999: € 979,34 (incentivi progettazione D.lgs. 163/2006)

* art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999: € 5.830,00 (compensi Istat censimento popolazione)

TOTALE GENERALE: € 156.827,03

IMPORTO FONDO CONTRATTATO IN SEDE NEGOZIALE € 156.827,03

Indicazioni circa la compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali.

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 programatoria della gestione:

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 201. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Solo i compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 sono previsti in appositi capitoli di bilancio.

Sezione II - Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

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

Il fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 387/2013 è impegnato al capitolo 201 (e capitoli 201.7 per oneri riflessi e 298.10 per Irap) del bilancio, le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 sono previste in appositi capitoli di bilancio.

Il Responsabile del Servizio

Gestione Risorse Umane e Servizi Demografici
(Anna Rita Degli Antoni)

Anna Rita Degli Antoni

Allegati:

- Delibera di G.C. n. 66/2013;
- Determina n. 387/2013 di costituzione del fondo.

