

# **Comune di Castellamonte**

**(Città Metropolitana di Torino)**

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione C.C.D.I.</b>	PREINTESA 27 ottobre 2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2016 – 31 DICEMBRE 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> dr. COSTANTINO Giuseppe - Segretario Comunale – Presidente rag. CAMPAGNOLA Maura - Resp. Servizi Finanziari - Componente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p><b>R.S.U.:</b> Signor APRICENA Alessio Luca Signora FERRINO Marinella Signor OSSOLA Gianluca Signor RIZZARO Antonio</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> SIND. FP CGIL signor MANASSERO Paolo e signor MECCA Vittorio SIND. CISL FP signor TRUFFA Diego SIND. UIL FPL signor OSELLA Paolo</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Castellamonte</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
<b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.

	<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 della performance 2016 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 67, del 19 maggio 2016</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 31 marzo 2015 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", ai sensi del D. Lgs 33/2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente (2015), ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></p>		

**Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

Per l'anno 2016 già con la determinazione di costituzione del Fondo n. 377/9/30 del 6 ottobre 2016, il Responsabile del Settore Servizi Finanziari ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dell'art. 17 comma 2, lettera b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004, alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari a € 51.168,81, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2016 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando inoltre per l'anno 2016:

**1. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI specificatamente contrattate nel C.C.D.I. dell'anno (art. 17, comma 2, lettera b, CCNL 1.4.1999) € 13.500,00**

Vengono ripresi l'articolo 9 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 e il Regolamento sistema di misurazione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 6 ottobre 2016, con i quali sono stati definiti i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

*RIFERIMENTI C.C.D.I. 2016-2018 del 27/10/2016:*

**CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**Art. 9 – Criteri generali**

1. *L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.*
2. *Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e e secondo il criterio dell'arricchimento professionale, in base alle modalità contenute nel Regolamento del Sistema di Misurazione per l'attribuzione delle P.E.O..*
3. *Possono esserne beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica orizzontale viene concordata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa.*
4. *Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura.*
5. *Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.*
6. *Nel corso del triennio 2016-2018 tutto il personale avente diritto dovrà avere la possibilità di partecipare alle selezioni per ottenere la progressione economica orizzontale.*
7. *Ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL del 1.4.1999, l'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria di appartenenza viene determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.*
8. *L'importo da destinare alle progressioni orizzontali dovrà comunque essere determinato in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare al miglioramento della Performance e alla meritocrazia così come disposto dall'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001.*
9. *Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.*

Per l'annualità economica 2016 la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare numero 20 (venti) progressioni economiche orizzontali suddivise all'interno delle varie categorie nel seguente modo:

- |                        |      |                              |
|------------------------|------|------------------------------|
| • da D3 giuridico      | a D4 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da D4 (D3 giuridico) | a D5 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da D1 giuridico      | a D2 | n. 2 (due) progressioni;     |
| • da D2                | a D3 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da C1                | a C2 | n. 2 (due) progressioni;     |
| • da C2                | a C3 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da C3                | a C4 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da C4                | a C5 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da B3 giuridico      | a B4 | n. 3 (tre) progressioni;     |
| • da B4 (B3 giuridico) | a B5 | n. 4 (quattro) progressioni; |
| • da B5 (B3 giuridico) | a B6 | n. 3 (tre) progressioni.     |

#### *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 17 comma 2, lettera b, CCNL 1.4.1999*

*B) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.99; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.*

*Art. 5 CCNL 31.3.1999*

*1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.*

*2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:*

*a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;*

*b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;*

*c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;*

*d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:*

*- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;*

*- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;*

*- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.*

Art. 9 CCNL 11.4.2008

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 23 D. Lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Articolo 52 D. Lgs. 165/2001 Disciplina delle mansioni

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

## **2. INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI specificatamente contrattate nel C.C.D.I. dell'anno (art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1.4.1999) € 250,00**

Viene ripreso il testo dell'art. 12 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 con il quale si è stabilito di assegnare l'indennità di maneggio valori.

**RIFERIMENTI C.C.D.I. 2016-2018 del 27/10/2016:**

**Art. 12 – Indennità maneggio valori**

1. Nel rispetto dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità forfettaria giornaliera pari a:

- € 0,52 al giorno, fino al limite di € 12.000,00 di valore medio annuo dei valori maneggiati;
- € 1,03 al giorno, per importi compresi tra € 12.000,00 e € 24.000,00 di valore medio annuo dei valori maneggiati;
- € 1,55 al giorno, per importi superiori a € 24.000,00 di valore medio annuo dei valori maneggiati.

2. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.1999. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori di cassa.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 17, comma 2, lettera d CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1,

lettere f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio.

Art. 36 CCNL 14.9.2000

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

**3. INDENNITA' PARTICOLARI POSIZIONI specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, c. 2, lettera f, CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 3.500,00**

Viene ripreso il testo dell'art. 14 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità :

**Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 del CCNL 9.5.2006 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.

2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).

3. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità, non compete in caso di assenza dal servizio con le eccezioni di cui all'art. 8 punto ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.

5. E' considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni; nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, si rimanda alla normativa generale.

6. La somma sarà quantificata nella parte economica del C.C.D.I..

7- Nelle more di approvazione del nuovo CCNL si stabilisce il limite del 6% del fondo da destinare al finanziamento delle particolari posizioni.

Per finanziare l'indennità di particolari posizioni dovrà essere utilizzato fino ad un massimo del 6% della somma del FES destinata a produttività individuale collettiva.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 7 CCNL 9/5/2006 (che ha sostituito l'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)

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

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

**4. INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, comma 2, lettera i, CCNL 01/04/99 come modificato dall'art. 36, c.2,CCNL 22/01/04) € 860,00**

Viene ripreso il testo dell'art. 13 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità :

**Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale ed è corrisposta con cadenza annua.

2. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità; non compete in caso di assenza dal servizio con le eccezioni di cui all'art. 8 punto 4., e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.

4. E' considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni; nei casi di maternità, per il periodo di astensione facoltativa, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

L'indennità dovrà essere suddivisa tra il personale dei Servizi Demografici riprendendo il testo del contratto siglato per l'anno 2015 e assegnando quindi € 300,00 al personale inquadrato in categoria D ed € 280,00 al personale inquadrato in categoria C.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 36 c.2 CCNL 22.1.2004 (che ha introdotto l'art. 17 comma 2 lett. i CCNL 1.4.1999)

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) 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 annui lordi.

**5. INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA risorse specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, comma 2, lettera a CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 43.139,03**

La somma destinata a produttività collettiva per l'anno 2016, come già per gli anni precedenti a partire dal 2012, verrà distribuita ai dipendenti interessati secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, in base all'ex articolo 6 del CCNL del 31/03/1999, così come da verbale dell'organismo di valutazione n. 1 del 28 settembre 2011, utilizzando la suddivisione delle fasce di valutazione approvata dalla Delegazione Trattante nell'incontro del 12 settembre 2012, così come modificata dalla Delegazione Trattante stessa nell'incontro del 3 luglio 2013 e secondo i criteri indicati nell'art. 8 del C.C.D.I. normativo del personale non dirigente del Comune di Castellamonte per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016, così come precisato nel verbale dell'incontro della Delegazione Trattante della medesima data.

**Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. *Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:*
  - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
  - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
  - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
  - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;*
  - e) *fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito". Conformemente a quanto previsto dall'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato".*
2. *Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:*
  - a) *i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;*
  - b) *le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
  - c) *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;*
  - d) *la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;*
  - e) *il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.*

3. *Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.*
4. *Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni lavorativi. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.*

*Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:*

- *riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo;*
  - *recupero lavoro straordinario;*
  - *congedo ordinario (ferie, maternità, paternità, maternità anticipata);*
  - *permessi sostitutivi delle festività soppresse;*
  - *permessi per nascita figli, matrimonio e lutto;*
  - *permessi per donazioni di sangue e/o midollo osseo;*
  - *permessi sindacali retribuiti;*
  - *assenze per infortuni sul lavoro;*
  - *assenze per legge 104/1992;*
  - *permessi per articolo 19, comma 2, del CCNL 6.7.1995 (permessi per motivi personali/familiari);*
  - *permessi per articolo 21, comma 7 bis, del CCNL 6.7.1995 (terapie salvavita).*
5. *I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, in caso di mancato superamento del periodo di prova, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.*

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 17 comma 2 lettera a CCNL 1.4.1999*

*A) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.99.;*

*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. 5 CCNL 31.07.2009

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

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

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

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

Al fine della distribuzione tra i dipendenti della produttività le parti hanno concordato di confermare anche per l'anno 2016 le modalità di cui al verbale dell'O.I.V. n. 1/2011 del 28.09.2011, per cui, la produttività sarà distribuita in funzione delle seguenti fasce di differenziazione:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

Le somme non erogate derivanti dalle valutazioni del personale che si collocherà dalla seconda alla quarta fascia verranno ridistribuite fra i dipendenti collocati nella fascia dell'eccellenza, eventuali altre somme non erogate a seguito di pensionamenti o trasferimenti daranno origine a risparmi.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>43.200,56</b>
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	21.468,25
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>64.668,81</b>
Indennità di turno	8.242,98
Indennità di rischio	673,85
Indennità maneggio valori	250,00
Indennità di reperibilità	4.266,64
Indennità particolari posizioni art 17, comma 2, lett. f	3.500,00
Ind. Specifiche responsabilità art 17, comma 2, lett. i	860,00
Produttività collettiva	43.139,03
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>60.932,50</b>
<b>TOT UTILIZZO LETTERA k)</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>125.601,31</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**

Risulta attualmente in vigore il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 sopra ampiamente richiamato.

- **Progressioni economiche orizzontali non specificatamente contratte nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999) € 29.700,56.**
- **Indennità di turno non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 8.242,98.**
- **Indennità di rischio non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 673,85.**
- **Indennità di reperibilità non specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 4.266,64.**

**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 2016, come già per il 2012, 2013, 2014 e 2015 è stata applicata una metodologia di valutazione che tiene conto delle novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009.

L'Organismo indipendente di Valutazione con il verbale n. 1/2011 del 28.09.2011 ha disposto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" coerente con i criteri espressi dal D. Lgs.150/2009.

Con il C.C.D.I. dell'anno 2016 sono stati utilizzati i criteri di distribuzione della produttività già utilizzati negli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, criteri che hanno introdotto 4 fasce di differenziazione delle premialità:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

L'organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con i criteri espressi dall'art. 7, comma 3, del D. Lgs. 150/2009. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

**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**

Per l'anno 2016 sono state previste per il personale dipendente a tempo indeterminato nuove progressioni economiche orizzontali.

Vengono ripresi l'articolo 9 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 e il Regolamento sistema di misurazione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 6 ottobre 2016 con i quali sono stati definiti i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

*RIFERIMENTI C.C.D.I. 2016-2018 del 27/10/2016:*

**CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**Art. 9 – Criteri generali**

1. *L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.*
2. *Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e e secondo il criterio dell'arricchimento professionale, in base alle modalità contenute nel Regolamento del Sistema di Misurazione per l'attribuzione delle P.E.O..*
3. *Possono esserne beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica orizzontale viene concordata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa.*

- 4 Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura.
- 5 Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.
- 6 Nel corso del triennio 2016-2018 tutto il personale avente diritto dovrà avere la possibilità di partecipare alle selezioni per ottenere la progressione economica orizzontale.
- 7 Ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL del 1.4.1999, l'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria di appartenenza viene determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.
- 8 L'importo da destinare alle progressioni orizzontali dovrà comunque essere determinato in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare al miglioramento della Performance e alla meritocrazia così come disposto dall'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001.
- 9 Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

**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.**

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2016. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Con la deliberazione n. 67 del 19 maggio 2016 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2016. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

La Giunta Comunale in particolare, con deliberazione n. 133 del 6 ottobre 2016 con oggetto "PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" **ha stabilito di incrementare le risorse:**

- ai sensi dell'art. 15 comma 2, del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2010 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2016 unitamente al Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 19 maggio 2016 ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2016-2018".

L'importo previsto è pari a € 9.775,97 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Tali risorse- potranno essere inserite solo in presenza del preventivo accertamento da parte dell'Organo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del CCNL 1.4.1999.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 15 comma 5, del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione

finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, per un importo pari a € 3.000,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2016 unitamente al Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 19 maggio 2016. Gli obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

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

Non risulta necessario segnalare altre informazioni.

## 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:

- deliberazione n. 133 del 6 ottobre 2016 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2016;
- determinazione n. 377/9/30 del 6 ottobre 2016 del Responsabile del Settore Servizi Finanziari della costituzione del Fondo 2016;

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2016 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo, così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 31, comma 2, CCNL 22.01.2004</b>	<b>87.587,11</b>
<b>Incrementi contrattuali consolidati</b>	
Art. 32, comma 1, CCNL 22.01.2004	6.470,64
Art. 32, comma 2, CCNL 22.01.2004	5.218,25
Art.4, comma 1, CCNL 9.5.2006	4.831,70
Art.8, comma 2, CCNL 11.4.2008	6.817,74
<b>Totale incrementi contrattuali consolidati</b>	<b>23.338,33</b>
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>110.925,44</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 31, comma 3, CCNL 22.1.2004 sono state stanziare:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 1.4.1999 - ICI	5.000,00
Art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999	9.775,97
Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999	3.000,00
<b>TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite</b>	<b>17.775,97</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 15, comma 1, Lettera k) CCNL 1.4.1999 - Art. 18 legge 109/1994 e s.m.i. (D.Lgs. 163/2006 art. 92)	5.000,00
Risparmi Fondo Anno Precedente	4.899,90
Risparmi fondo Straordinari Anno Precedente	0,00
<b>TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite</b>	<b>9.899,90</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>27.675,87</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis, L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2015	0,00
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>0,00</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis, L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2015	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>0,00</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>0,00</b>
----------------------------	-------------

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2015).*

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2016.

*Si evidenzia altresì che l'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma dispone la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente). A tal fine si utilizza per analogia il metodo fornito dalla Circolare n. 12 del 15.04.2011 della Ragioneria Generale dello Stato per il calcolo della decurtazione del fondo di cui al punto precedente, operando sul personale in servizio presso l'Ente (considerate tutte le cessazioni e assunzioni) come da prospetto seguente:*

N° dip 1.1.2015	N° dip 31.12.2015	Media dip 2015	N° dip 1.1.2016	N° dip 31.12.2016	Media dip 2016
46,00	45,00	45,50	45,00	43,00	44,00

La media dei dipendenti al 31.12. dell'anno corrente risulta inferiore rispetto all'anno 2015 e pertanto vi sono differenze percentuali che dovranno generare una riduzione del fondo medesimo del **3,30%**. Applicando l'interpretazione ARAN avallata anche dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 13/2014 relativa al Conto annuale 2013, la decurtazione ammonta a € 0,00.

Qualora nel corso dell'anno 2016 si verificasse una variazione rispetto alla media di personale presunta, sarà da rettificare l'esatto importo del fondo di produttività ai sensi dell'art. 1 comma, 236 della L. 208/2015.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco ) per l'anno 2016 al netto delle decurtazioni è pari ad € 128.701,41.

Pertanto si attesta che il fondo 2016 risulta non superiore al fondo anno 2015 (Tali valori non includono le risorse di cui alla lettera k dell'art. 15, comma 1, per la progettazione e l'avvocatura, gli importi di cui alla lettera d dell'art. 15, delle economie dell'anno precedente di cui all'art. 15, comma 1, lettera m e dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999).

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

<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)</b>	<b>110.925,44</b>
<b>TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>110.925,44</b>
<b>TOTALE Risorse variabili (C)</b>	<b>27.675,87</b>
<b>DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>27.675,87</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>138.601,31</b>

Si precisa che il totale complessivo del fondo per l'anno 2016 al netto delle decurtazioni è pari a € **138.601,31**.

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera b e c ammontano ad un totale di € 21.468,25.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, l'importo inserito a carico del fondo è pari a € 29.700,56.

## 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 con la determinazione di costituzione del Fondo n. 377/9/30 del 6 ottobre 2016 il Responsabile del Settore Servizi Finanziari ha reso indisponibile alla contrattazione, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004, alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, progressioni economiche...) poiché già determinati negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2016
Progressioni economiche STORICHE (non specificatamente contratte nel CCDI dell'anno)	29.700,56
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	21.468,25
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>51.168,81</b>
<b>Indennità di turno non specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno</b>	<b>8.242,98</b>
<b>Indennità di rischio non specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno</b>	<b>673,85</b>
<b>Indennità di reperibilità non specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno</b>	<b>4.266,64</b>
<b>TOTALE UTILIZZO altre indennità non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>	<b>13.183,47</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>64.352,28</b>

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

SPESA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2016				
DIPENDENTE	CAT.	POS. ECON.	TRATTAM. ECONOMICO della Pr.Ec. C/FONDO - mensile	TRATTAM. ECONOMICO della Pr.Ec. C/FONDO - annuale
GIOVANDO Germana	B3	B5	48,24	627,12
MEZZANATTO Piero	B3	B4	22,22	288,86
OZZELLO Vanda	C1	C2	38,64	502,32
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 200</b>				<b>1.418,30</b>
CARETTO Gabriele	B3	B4	22,22	288,86
MARTA Fernando	C1	C4	138,83	1.804,79
PRATO Raffaella	B3	B5	48,24	627,12
QUERIO Flavio cessato il 02/07/2016	B3	B4	22,22	146,17
<b>TOTALE STIPENDI CAP.</b>				<b>2.866,94</b>
GANIO VECCHIOLINO Pierpaolo 1/2/2016	D1	D2	86,43	1.037,16
MAGGIOTTI Aldo	D3	D5	181,06	2.353,78
VALENZANO Luciana	C1	C5	203,93	2.651,09
ZUBANI Mara	B3	B5	48,24	627,12
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 730</b>				<b>6.669,15</b>
ARAMINI Pierangelo cessato dal 1/10/16	D1	D2	86,43	842,52
FALLETTI Bruno	D3	D4	86,63	1.126,19
FREDIANI Marco dal 1/10/2016	D1	D2	86,43	345,72
GIANARO Danilo	C1	C4	138,83	1.804,79
GOFFI Giovanni cessato il 02/03/2016	C1	C3	84,87	190,45
SANDRONO Osvaldo	C1	C3	84,87	1.103,31
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 2110</b>				<b>5.412,98</b>
CANALE CLAPETTO Alessio	C1	C3	84,87	1.103,31
SABA Marco 20/36mi	B1	B3	45,98	597,74
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 3710</b>				<b>1.701,05</b>
CHIEREGATO Maria Morena	B3	B4	22,22	288,86
FERRINO Marinella	C1	C2	38,64	502,32
GIRINO Marcella	D3	D4	86,63	1.126,19
MARCHELLO Anna	B3	B4	22,22	288,86
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 3900</b>				<b>2.206,23</b>
COLLERIO Roberta	C1	C3	84,87	1.103,31
PEZZETTI Claudia	B3	B6	76,14	989,82
ROVETTO Daniela	D1	D2	86,43	1.123,59
VALENZANO Fiorella	B3	B5	48,24	627,12
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 900</b>				<b>3.843,84</b>
CAMPAGNOLA Maura	D3	D4	86,63	1.126,19
GOBBO Bruna	C1	C5	203,93	2.651,09
TARIZZO Stefania	C1	C4	138,83	1.804,79
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 281</b>				<b>5.582,07</b>
<b>TOTALI</b>				<b>29.700,56</b>

## COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

<b>COSTO INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO FONDO ANNO 2016</b>				
DIPENDENTE	CAT.	POS. ECON.	INDENNITA' DI COMPARTO C/FONDO - mensile	INDENNITA' DI COMPARTO C/FONDO - annuale
GIORDANO Donatella	D1	D1	46,95	563,40
GIOVANDO Germana	B3	B5	35,58	426,96
MEZZANATTO Piero	B3	B4	35,58	426,96
OZZELLO Vanda	C1	C2	41,46	497,52
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 200</b>				<b>1.914,84</b>
CARETTO Gabriele	B3	B4	35,58	426,96
CHIANTARETTO Daniele	B3	B3	35,58	426,96
MARTA Fernando	C1	C4	41,46	497,52
PRATO Raffaella	B3	B5	35,58	426,96
QUERIO Flavio cessato il 02/07/2016	B3	B4	35,58	216,22
SILINI Pietro cessato il 31/05/2016	B1	B1	35,58	168,32
<b>TOTALE STIPENDI CAP.</b>				<b>2.162,94</b>
GANIO VECCHIOLINO Pierpaolo 1/2/2016	D1	D2	46,95	516,45
GILARDI Stefania	B3	B3	35,58	426,96
MAGGIOTTI Aldo	D3	D5	46,95	563,40
OSSOLA Gianluca	D1	D1	46,95	563,40
TRUFFA Diego	D1	D1	46,95	563,40
VALENZANO Luciana	C1	C5	41,46	497,52
ZUBANI Mara	B3	B5	35,58	426,96
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 730</b>				<b>3.558,09</b>
ARAMINI Pierangelo cessato dal 1/10/16	D1	D2	46,95	422,55
CHIODI Rosa Maria	C1	C1	41,46	497,52
FALLETTI Bruno	D3	D4	46,95	563,40
FREDIANI Marco dal 1/10/2016	D1	D2	46,95	187,80
GIANARO Danilo	C1	C4	41,46	497,52
GOFFI Giovanni cessato il 02/03/2016	C1	C3	41,46	86,11
MAGGIO Marco	C1	C1	41,46	497,52
SANDRONO Osvaldo	C1	C3	41,46	497,52
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 2110</b>				<b>3.249,94</b>
CANALE CLAPETTO Alessio	C1	C3	41,46	497,52
SABA Marco 20/36mi	B1	B3	19,92	239,04
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 3710</b>				<b>736,56</b>
CHIEREGATO Maria Morena	B3	B4	35,58	426,96
FERRINO Marinella	C1	C2	41,46	497,52
GIRINO Marcella	D3	D4	46,95	563,40
MARCHELLO Anna	B3	B4	35,58	426,96
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 3900</b>				<b>1.914,84</b>
BERGAMINI Elena 30/36mi	B3	B3	29,65	355,80
CARESIO Simona 30/36mi	B3	B3	29,65	355,80
COLLERIO Roberta	C1	C3	41,46	497,52
PEZZETTI Claudia	B3	B6	35,58	426,96
ROVETTO Daniela	D1	D2	46,95	563,40
VALENZANO Fiorella	B3	B5	35,58	426,96
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 900</b>				<b>2.626,44</b>
ANANIA Elisabetta	D3	D3	46,95	563,40

RIZZARO Antonio	D3	D3	46,95	563,40
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 2500</b>				<b>1.126,80</b>
CAMPAGNOLA Maura	D3	D4	46,95	563,40
APRICENA Alessio	C1	C1	41,46	497,52
VEZZETTO Marzia Maria	D1	D1	46,95	563,40
GOBBO Bruna	C1	C5	41,46	497,52
MAUTINO Maura	C1	C1	41,46	497,52
PERONO GAROFFO Rosanna	C1	C1	41,46	497,52
QUAQUATTO Antonella	D1	D1	46,95	563,40
TARIZZO Stefania	C1	C4	41,46	497,52
<b>TOTALE STIPENDI CAP. 281</b>				<b>4.177,80</b>
<b>TOTALI</b>				<b>21.468,25</b>

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

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>2016</b>
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	13.500,00
Indennità maneggio valori specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	250,00
Indennità particolari posizioni contrattata nel CCDI dell'anno (art. 17, comma 2, lettera f CCNL 1.4.1999)	3.500,00
Indennità specifiche responsabilità contrattata nel CCDI dell'anno (art 17, comma 2, lettera i CCNL 1.4.1999)	860,00
Produttività collettiva contrattata nel CCDI dell'anno	43.139,03
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>61.249,03</b>

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

Relativamente all'utilizzo delle seguenti risorse stanziare nella costituzione del fondo dell'anno 2016, si rimanda all'anno 2017 in fase di consuntivazione:

- lettera K, articolo 15, comma 1, del CCNL 1.4.1999, ICI (preventivo 5.000,00 euro);
- articolo 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (preventivo 3.000,00 euro);
- lettera K, art. 15 comma 1, del CCNL 1.4.1999 – **Progettazioni**, art. 18 legge 109/1994 e ss.mm.ii. -D. Lgs. 163/2006 art. 92, (preventivo 5.000,00 euro);

Le risorse non ancora utilizzate ammontano quindi a € 13.000,00.

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	64.352,28	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	61.249,03	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>125.601,31</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	13.000,00	

**Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b e c ammontano ad un totale di € 21.468,25.

Per quanto riguarda le P.E.O. in godimento, l'importo inserito a carico del fondo è pari a € 29.700,56.

**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, comma 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) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (P.E.O., Indennità di comparto..) pari a € 64.668,81 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 110.925,44.

- b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D. Lgs. 150/2009 e all'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di attribuzione degli incentivi di produttività:

Nel corso dell'anno 2016, come già per il 2012, 2013, 2014 e 2015 è stata applicata una metodologia di valutazione che tiene conto delle novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009.

L'Organismo indipendente di Valutazione con il verbale n. 1/2011 del 28.09.2011 ha disposto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" coerente con i criteri espressi dal D. Lgs. 150/2009.

Con il C.C.D.I. dell'anno 2016 sono stati utilizzati i criteri di distribuzione della produttività già utilizzati negli anni 2012, 2013, 2014 e 2015, criteri che hanno introdotto 4 fasce di differenziazione delle premialità:

- fascia non adeguata dallo 0% al 69,99% nella quale non è dovuta la produttività o indennità di risultato;
- fascia adeguata dal 70% al 79,99% nella quale si attribuirà l'80% della produttività;
- fascia adeguata dal 80% all'89,99% nella quale si attribuirà il 90% della produttività;
- fascia dell'eccellenza dal 90 al 100% nella quale verrà riconosciuto il massimo della produttività.

L'organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con i criteri espressi dall'art. 7, comma del 3, del D. Lgs. 150/2009. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

### **c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali che saranno attribuite con le modalità di seguito indicate.

Vengono ripresi l'articolo 9 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 siglato definitivamente in data 27 ottobre 2016 e il Regolamento sistema di misurazione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 6 ottobre 2016 con i quali sono stati definiti i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

*RIFERIMENTI C.C.D.I. 2016-2018 del 27/10/2016:*

#### **CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

##### **Art. 9 – Criteri generali**

1. *L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.*
2. *Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e e secondo il criterio dell'arricchimento professionale, in base alle modalità contenute nel Regolamento del Sistema di Misurazione per l'attribuzione delle P.E.O..*
3. *Possono esserne beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica orizzontale viene concordata annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa.*

4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione e di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura.
5. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.
6. Nel corso del triennio 2016-2018 tutto il personale avente diritto dovrà avere la possibilità di partecipare alle selezioni per ottenere la progressione economica orizzontale.
7. Ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL del 1.4.1999, l'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria di appartenenza viene determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.
8. L'importo da destinare alle progressioni orizzontali dovrà comunque essere determinato in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare al miglioramento della Performance e alla meritocrazia così come disposto dall'art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001.
9. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

Per l'annualità economica 2016 la Delegazione Trattante ha stabilito di assegnare le numero 20 (venti) progressioni economiche orizzontali suddivise all'interno delle varie categorie nel seguente modo:

- |                        |      |                              |
|------------------------|------|------------------------------|
| • da D3 giuridico      | a D4 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da D4 (D3 giuridico) | a D5 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da D1 giuridico      | a D2 | n. 2 (due) progressioni;     |
| • da D2                | a D3 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da C1                | a C2 | n. 2 (due) progressioni;     |
| • da C2                | a C3 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da C3                | a C4 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da C4                | a C5 | n. 1 (una) progressione;     |
| • da B3 giuridico      | a B4 | n. 3 (tre) progressioni;     |
| • da B4 (B3 giuridico) | a B5 | n. 4 (quattro) progressioni; |
| • da B5 (B3 giuridico) | a B6 | n. 3 (tre) progressioni.     |

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

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2016 (A)	Fondo 2015 (B)	Diff A-B
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl EELL 02-05 e art 32)comprensivo di RIA cessati	87.587,11	87.104,77	482,34
<b>Incrementi contrattuali</b>			
Incrementi art. 32 ccnl 22.01.04 (1,2,7 parte fissa)	11.688,89	11.688,89	0,00
Incrementi Ccnl 04-05 EELL (art. 4 cc. 1 parte fissa)	4.831,70	4.831,70	0,00
Incrementi Ccnl 06-07 EELL (art. 8 cc. 2 parte fissa)	6.817,74	6.817,74	0,00
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>110.925,44</b>	<b>110.443,10</b>	<b>482,34</b>
<b>Risorse variabili</b>			
<b>Poste variabili sottoposte al limite</b>			
Lettera k) 1° comma art. 15 ICI (art. 15 c. 1 lett. k - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	5.000,00	4.900,00	100,00
Art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999 (1,2% monte salari 1997)	9.775,97	9.775,97	0,00
Attiv. nuovi servizi o riorgan (art. 15 c. 5 - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	3.000,00	15.000,00	- 12.000,00
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>			
Lettera k) primo comma art. 15 PROGETTAZIONE INTERNA (art. 15 c. 1 lett. k - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	5.000,00	0,00	5.000,00

Economie Fondo anno precedente	4.899,90	2.011,40	2.888,50
Risp. straordinario anno precedente (art. 15 c. 1 lett m) Ccnl EELL 98-01)	0,00	0,00	0,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>27.675,87</b>	<b>31.687,37</b>	<b>-4.011,50</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2015	0,00	0,00	0,00
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	110.925,44	110.443,10	482,34
Risorse variabili	27.675,87	31.687,37	-4.011,50
Decurtazioni	0,00	0,00	0,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>138.601,31</b>	<b>142.130,47</b>	<b>-3.529,16</b>

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2016 (A)	Fondo 2015 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE (non specificatamente contratte nel CCDI dell'anno)	29.700,56	30.278,01	-577,45
Indennità di comparto art. 33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	21.468,25	21.497,61	-29,36
Indennità di turno non specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	8.242,98	10.291,07	-2.048,09
Rischio non specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	673,85	718,85	-45,00
Indennità di reperibilità non specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	4.266,64	4.187,37	79,27
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>64.352,28</b>	<b>66.972,91</b>	<b>-2.620,63</b>

<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	13.500,00	0,00	13.500,00
Indennità maneggio valori specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	250,00	0,00	250,00
Indennità particolari posizioni art 17 comma 2 lett. f contrattata nel CCDI dell'anno	3.500,00	3.300,00	200,00
Indennità specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett. i contrattata nel CCDI dell'anno	860,00	580,00	280,00
produttività collettiva contrattata nel CCDI dell'anno	43.139,03	51.377,56	-8.238,53
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>61.249,03</b>	<b>56.843,12</b>	<b>4.405,91</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da regolare	13.000,00	0,00	13.000,00
Risorse non utilizzate e destinate al Bilancio dell'Ente	0,00	18.314,44	0,00
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>13.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	64.352,28	66.972,91	- 2.620,63
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	61.249,03	56.843,12	4.405,91
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	13.000,00	0,00	13.000,00
Risorse non utilizzate e destinate al Bilancio dell'Ente	0,00	18.314,44	0,00
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>138.601,31</b>	<b>142.130,47</b>	<b>20.026,54</b>

## *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 anno 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 e da 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) saranno imputate agli interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun capitolo;
  - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata all'intervento 01 del bilancio 2016 gestione competenza;
  - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono.

Si attesta che la spesa del personale nettizzata, per l'anno 2016 è pari a € 1.464.529,00.

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

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

La costituzione del fondo per l'anno 2016, così come previsto dalla L. 208/2015 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2015.

Si precisa, inoltre che il fondo complessivo dell'anno precedente risultava pari a € 142.130,47, il totale del fondo per il rispetto del limite è pari a € 140.119,07, mentre per l'anno 2016 il totale complessivo del fondo è pari a € 138.601,31 e il fondo escluse le voci variabili non sottoposte al limite è pari ad € 128.701,41.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2015. Pertanto si attesta che il fondo 2016 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono le risorse di cui alla lettera k dell'art. 15, comma 1, per la progettazione e l'avvocatura, gli importi di cui alla lettera d dell'art. 15, le economie dell'anno precedente di cui all'art. 15, comma 1, lettera m, e le somme di cui all'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999).

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che le somme indicate sono a titolo preventivo e saranno definite in sede di consuntivo.

### 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, approvato con deliberazione consiliare n. 23 del 29.04.2016 esecutiva ai sensi di legge.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

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

La quota del fondo relativa alla premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo viene destinata alla costituzione del Fondo Pluriennale Vincolato a copertura degli impegni imputati al Capitolo 8890000 del Bilancio 2016 e reimputati al corrispondente capitolo del 2017.

Si precisa che il fondo e il relativo capitolo di spesa sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi e si attesta pertanto la capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali, assistenziali ed IRAP).

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 12.495,71, oltre i relativi oneri riflessi e IRAP.

Si attesta che non verranno distribuite altre risorse a titolo accessorio.

Al 31/12/2016 saranno presenti nell'Ente numero 43 dipendenti per cui la media annua pro-capite delle risorse è pari a € 1.003,23.

Si attesta infine la copertura di tutti i costi diretti oggetto della presente relazione e l'inesistenza di costi indiretti.

Castellamonte, 27 ottobre 2016

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
(dr. Giuseppe COSTANTINO)



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile del Settore Servizi Finanziari  
(rag. Maura CAMPAGNOLA)

