



COMUNE DI SANDIGLIANO

Relazione illustrativa dell'Accordo Integrativo Anno 2014

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		10/12/2014 (preintesa)
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2014 – 31 DICEMBRE 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">- Dr. Francesco Cammarano – Segretario Comunale – Presidente Delegazione- Dr.ssa Alessandra Botto- Posizione Organizzativa – Componente- Dr. Alessandro Odorico- Posizione Organizzativa - Componente- Geom. Nanni Patteri- Posizione Organizzativa - Componente <ul style="list-style-type: none">• Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL• R.S.U. : figura non presente nell'Ente
Soggetti destinatari		Personale dipendente del COMUNE DI SANDIGLIANO escluse le Posizioni Organizzative
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014. Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste all'art. 17 del CCNL 31.03.1999
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione positiva del Revisore dei Conti in data 15/12/2014.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo (Revisore dei Conti) non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con Delibera Giunta Comunale n. 50 del 10/10/2014
		È stato adottato il Programma triennale 2014/2016 per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con Delibera Giunta Comunale n.8 del 31/01/2014
Precisato che l'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 del D. Lgs. 33/2013, gli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa sono assolti mediante pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", delle informazioni previste dalla normativa vigente (art. 21 D. Lgs. 33/2013)		
	Il ciclo della Performance è stato approvato dall'O.I.V. in data 11/05/2014	
Eventuali osservazioni:		È stata acquisita la certificazione dell'Organismo di Valutazione ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999

Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto

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

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

- Il Contratto in oggetto si configura come Accordo integrativo economico annuale.
- Nella costituzione del Fondo Risorse decentrate, di cui alla determinazione n. 76 del 31/03/2014 e n. 327 del 15/12/2014, si è tenuto conto, in quanto risorse indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004, delle somme destinate a retribuire l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali determinatesi negli anni precedenti.
- A seguito della cessazione di una unità di personale dal 01/01/2014, si è verificato il rispetto del vincolo di cui all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 in base al quale "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."
- La destinazione delle risorse decentrate è in linea con gli obiettivi definiti dall'Amministrazione e risultanti dall'insieme dei documenti programmatici che costituiscono il Piano della Performance dell'Ente. In particolare si prevede che i compensi destinati ad incentivare la performance potranno essere corrisposti ai lavoratori soltanto a conclusione del processo di valutazione, posto in essere in base al sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente in applicazione delle disposizioni recate dal D. Lgs. 150/2009 e dei principi di premialità in esso contenuti.
- Di seguito si riepilogano i criteri di destinazione delle risorse adottati :

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
Importo complessivo previsto nel fondo 2014	€. 4600,00
Descrizione: compenso corrisposto in misura non superiore a € 2500,00 annui lordi al personale di cat. C e B per l'esercizio di attività che assumono caratteristiche di particolare impegno, complessità, onerosità rispetto alla categoria di appartenenza; dette specifiche responsabilità devono risultare formalmente attribuite.	
Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. F del CCNL 01/04/1999; art. 36 c.1 CCNL 22/01/2004 e art. 7 CCNL 9/5/2006	
Riferimento alla norma dell'Accordo aziendale: art. 5 comma 3 Accordo 2014	
Criteri di attribuzione: In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente sono individuate le seguenti figure professionali alle quali competono responsabilità specifiche:	
• Responsabile procedimenti Servizi attività economiche e videosorveglianza	€. 1300,00
• Responsabile procedimenti Servizi Cimiteriali e Servizi scolastici	€. 1000,00
• Responsabile procedimenti aggiornamento sito Web e ufficio contratti	€. 1300,00
• Coordinatore Servizio raccolta rifiuti	€. 1000,00
L'indennità è corrisposta proporzionalmente ai mesi di presenza in servizio (la frazione di mese superiore a giorni 15 è computata come mese intero).	
Le somme eventualmente non erogate incrementano il Fondo Produttività del medesimo anno.	

INDENNITA' DI DISAGIO	
Importo complessivo previsto nel fondo 2014	€. 600,00
Descrizione: compenso corrisposto al personale di categoria B le cui prestazioni di lavoro siano svolte in una o più delle condizioni di disagio previste. Le figure professionali interessate sono gli operatori addetti ai servizi tecnici e l'operatore tecnico con mansioni di Autista scuolabus	
Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. E del CCNL 01/04/1999	
Riferimento alla norma dell'Accordo aziendale: art. 5 comma 2 Accordo 2014	
Criteri di attribuzione: Situazioni di disagio connesse a: particolare articolazione dell'orario di lavoro (es. orario plurisettimanale); attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto ecc.); particolare tipo di utenza; particolare tipologia di prestazione fornita; modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose; utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici); 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 (necrofori, operai che operano in fognie e cunicoli ecc.); prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente; prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili; gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità; prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio. L'indennità è corrisposta proporzionalmente ai mesi di presenza in servizio (la frazione di mese superiore a giorni 15 è computata come mese intero), dedotte tutte le assenze. Le somme eventualmente non erogate incrementano il Fondo Produttività del medesimo anno.	

INDENNITA' MANEGGIO VALORI	
Importo complessivo previsto nel fondo 2014	€. 227,24
Descrizione: compenso corrisposto al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In base all'attuale assetto organizzativo dell'Ente, i servizi soggetti al maneggio di valori sono i Servizi demografici	
Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. D del CCNL 01/04/1999; art. 36 CCNL 14/09/2000	
Riferimento alla norma dell'Accordo aziendale: art. 5 comma 1 Accordo 2014	
Criteri di attribuzione: L'indennità è corrisposta in misura pari ad € 1,03/giorno, per i giorni di effettiva prestazione Le somme eventualmente non erogate incrementano il Fondo Produttività del medesimo anno.	

PRODUTTIVITA'	
Importo complessivo previsto nel fondo 2014	€. 4.197,05
Descrizione: compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al raggiungimento degli obiettivi di performance, al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione	
Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 c. 2 lett. A del CCNL 01/04/1999	
Riferimento alla norma dell'Accordo aziendale: art. 5 comma 7 Accordo 2014	
Criteri di attribuzione: Valutazione degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva. Il sistema prevede 4 fasce di merito: per valutazioni inferiori al 70% nessun premio; per valutazioni da 70% a 79,99% e da 80% a 89,99% premio proporzionale al punteggio ottenuto; per valutazioni maggiori o uguali al 90% premio 100%. Ogni dipendente è valutato secondo criteri specifici in relazione al tipo di attività svolta, riportati in apposite schede compilate dai rispettivi titolari di Posizione Organizzativa.	

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo Risorse decentrate

FONDO INDISPONIBILE	ANNO 2014
Progressioni economiche	19.870,45
Indennità di comparto	5.157,45
TOTALE DESTINAZIONI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	25.027,90
FONDO DISPONIBILE	ANNO 2014
indennità specifiche responsabilità	4.600,00
indennità disagio	600,00
indennità maneggio valori	227,24

Produttività/performance individuale	4.197,05
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	9.624,29
TOTALE UTILIZZO FONDO	34.652,19
Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo: Indennità derivanti da specifiche disposizioni di legge	0,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	34.652,19

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

A livello di ente, oltre al contratto oggetto della presente relazione, risulta vigente il Contratto decentrato integrativo siglato in data 12/10/2005 nel quale sono state contrattate le parti giuridiche demandate dai CCNL nazionali alla sede decentrata.

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

Relativamente a quanto previsto dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 (Merito e Premi), vengono in rilievo, tra le altre, le disposizioni che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è coerente con le norme introdotte dal D. Lgs 150/2009, con il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 50 del 22.06.2012 e con le indicazioni contenute nel Piano della performance.

L'Organo di Valutazione, come da verbale n. 2/2011, ha definito i criteri generali della metodologia di valutazione e misurazione delle performance nonché della valutazione degli apicali e del personale, coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D. Lgs. 150/2009.

Si rileva che la disposizione di cui all'art. 40, comma 3 bis, D. Lgs. 165/2001, che impone di destinare alla performance individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, sarà applicabile soltanto dalla prossima tornata di contrattazione collettiva nazionale (vd. circ. Presidenza Consiglio Ministri – Dip. Funzione Pubblica , n. 7 del 07/06/2010).

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

Per l'anno 2014 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù di quanto disposto dalla Legge 122/2010, e conseguentemente non sono stati contrattati nuovi criteri. Si attesta peraltro che le progressioni storiche sono state effettuate, sin dall'anno 2000, sulla base di una serie di criteri selettivi, ciascuno avente una propria incidenza percentuale ("peso") in rapporto alla posizione economica, e valutabili con un punteggio da 1 a 10:

CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE
esperienza acquisita-anni di servizio n° (max 10)
risultati ottenuti
prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale
partecipazione a corsi, conclusi con il rilascio di attestato di frequenza e attinenti al posto ricoperto
impegno e qualità della prestazione individuale
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
capacità dimostrata nel coordinamento del personale
iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

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.

Poiché i risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo sono direttamente connessi al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di pianificazione e gestione adottati dall'Amministrazione, si elencano di seguito gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno 2014; nel Piano, ciascun obiettivo è corredato dalle seguenti informazioni:

- stakeholder cui è rivolto il processo;
- indici di quantità, qualità, tempo e costo, corredati dai valori raggiunti nel triennio precedente e dai valori attesi per l'anno corrente.
- indicatori di efficienza, efficacia temporale e di qualità, di cui sono indicati i valori attesi.

OBIETTIVI	AREA ORGANIZZATIVA
<p>GESTIRE LE FUNZIONI GENERALI DI AMMINISTRAZIONE ED I SERVIZI DEMOGRAFICI</p> <p>Garantire il supporto agli organi istituzionali e alle aree organizzative dell'Ente attraverso le attività di Segreteria, la gestione e la protocollazione degli atti in entrata e in uscita. Gestire l'aggiornamento del sito. Gestione dell'archivio corrente e l'archiviazione degli atti. Gestire, unitamente al Servizio Polizia Municipale, l'albo pretorio e individuare i percorsi e le procedure ottimali di pubblicazione degli atti interni ed esterni. Fornire servizi e supporto ai cittadini relativamente all'Anagrafe, allo Stato Civile, all'Elettorale, alla Leva e alla Statistica con un orientamento rivolto alla semplificazione ed alla tempestività dei procedimenti. . Adeguamento e aggiornamento, ove necessario o su richiesta del cittadino, della numerazione civica. Gestire le certificazioni ISEE, le richieste di bonus energia elettrica e gas, assegni di maternità e per il nucleo familiare, sostegno alla locazione. Gestire il servizio necroscopico e cimiteriale ivi compresi gli atti di concessione.</p>	Amministrativa
<p>GESTIRE IL BILANCIO DELL'ENTE E LE RISORSE UMANE</p> <p>Gestire il processo di pianificazione e di rendicontazione economico – finanziaria con la salvaguardia degli equilibri del bilancio finanziario, attraverso le stime e le valutazioni finanziarie sui dati di entrata e di spesa. Gestire le entrate ed i tributi locali, garantire la regolarità contabile e la tempestività delle procedure di entrata e di spesa. Contenere in 30gg il termine di pagamento dei fornitori anche in presenza di ulteriori adempimenti e controlli (reg. contributiva/tracciabilità/pagamenti <10000 euro). Eseguire attività di controllo ai fini del recupero evasione tributaria e conseguente ampliamento della base imponibile (ICI - TARSU) - Gestire l'introduzione della TARES</p>	Economico Contabile
<p>GESTIRE LE RISORSE UMANE</p> <p>Garantire una gestione efficace ed efficiente degli aspetti economici e contrattuali del personale. Aggiornamento del sistema di valutazione delle prestazioni del personale in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 in correlazione alle modifiche apportate dalla normativa in materia emanata.</p>	Amm.va/personale
<p>GESTIRE I SERVIZI DI VIGILANZA SUL TERRITORIO E SULLE ATTIVITÀ DELLA POPOLAZIONE</p> <p>Controllare e presidiare del territorio attraverso il pattugliamento, prevenzione ed accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale. Gestire e controllare la segnaletica verticale ed orizzontale. Controllare le attività di edilizia, commercio e attività produttive e ambientale. Esercitare attività di pubblica sicurezza e attività di polizia giudiziaria.</p>	Polizia locale
<p>GESTIRE LE FUNZIONE DI ISTRUZIONE PUBBLICA, L'ASSISTENZA SCOLASTICA ED IL SERVIZIO ASILI NIDO</p> <p>Sostenere le scuole nello svolgimento delle attività didattiche il finanziamento di attività integrative e l'eventuale organizzazione. Garantire un elevato livello qualitativo attraverso la gestione interna (o il controllo) dei servizi educativi e di supporto. Garantire l'erogazione ed il controllo dei servizio di refezione scolastica secondo criteri di professionalità e qualità. Garantire l'erogazione ed il controllo dei servizio di trasporto scolastico secondo criteri di professionalità e qualità. Garantire il servizio nido (SERVIZIO NON GESTITO DIRETTAMENTE MA IN CONVENZIONE CON ALTRO COMUNE)</p>	Istruzione
<p>GESTIRE IL GOVERNO DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE</p> <p>Gestire la pianificazione territoriale (gestione procedure urbanistiche e pianificazione territoriale). Migliorare la qualità dell'ambiente e della vita dei cittadini con azioni indirizzate verso uno sviluppo sostenibile del sistema urbano, la tutela degli animali sulla base della regolamentazione, dei controlli e delle rilevazioni effettuate sul territorio. Garantire il rispetto delle norme in materia di Edilizia e del rilascio dei titoli abilitativi. Gestire il servizio di raccolta rifiuti.</p>	Territorio ed ambiente
<p>PROGETTARE E GESTIRE VIABILITÀ, CIRCOLAZIONE E SERVIZI CONNESSI</p> <p>Garantire la mobilità sul territorio in condizioni di sicurezza attraverso la progettazione del Piano di Viabilità / Mobilità e la sua gestione - Garantire la percorribilità delle strade - Garantire l'efficienza della segnaletica stradale e della funzionalità dei semafori- Gestire l'illuminazione pubblica, la manutenzione degli impianti e l'ampliamento di quelli esistenti</p>	Territorio ed ambiente
<p>GESTIRE LA BIBLIOTECA, LE MANIFESTAZIONI ED INIZIATIVE CULTURALI, SPORTIVE E TURISTICHE</p> <p>Gestire e valorizzare la Biblioteca per l'organizzazione dei servizi e delle iniziative finalizzate a promuovere le attività di lettura presso la cittadinanza, con mirate iniziative culturali per target d'età. Organizzare i servizi e le iniziative culturali e ricreative promosse sul territorio sia dal Comune direttamente, sia dalle associazioni e dai cittadini. Valorizzare gli impianti sportivi esistenti sul territorio e garantirne l'utilizzo da parte della cittadinanza secondo modalità gestionali atte a favorire il contenimento dei costi per l'amministrazione; collaborare con le associazioni culturali, sportive e ricreative del territorio attraverso la concessione di contributi e patrocinii. Promuovere la conoscenza del territorio e sostenere l'offerta turistica.</p>	Cultura
<p>PROGETTARE E GESTIRE INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA</p> <p>Il programma è diretto ad assicurare livelli e standard qualitativi per la concretizzazione della necessaria, indispensabile manutenzione del territorio e degli immobili di proprietà comunale, cercando di rispondere con adeguata immediatezza a tutte le necessità e alle continue segnalazioni che pervengono all'Ufficio Manutenzione, per la realizzazione di interventi urgenti ed indifferibili di manutenzione ordinaria di manufatti, strade ed attrezzature di proprietà comunale.</p>	Pianificazione territoriale
<p>LOTTA ALLA CORRUZIONE - ATTUAZIONE OBIETTIVI PRIORITARI INDICATI NEL P.T.P.C.</p> <p>Il presente obiettivo, allegato al Piano Anticorruzione, indica le misure di prevenzioni idonee a ridurre la probabilità che si verifichi o aumenti il rischio di corruzione nell'ente. L'obiettivo è inserito nel Piano della Performance al fine di rilevare il collegamento del documento con il Piano Anticorruzione</p>	Obiettivo strategico - Responsabile anticorruzione: Segretario Comunale

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo Risorse decentrate per l'anno 2014 ha seguito il seguente iter:

- Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 76 del 31/03/2014 di costituzione del Fondo Risorse decentrate;
- Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 327 del 15/12/2014 di rettifica del Fondo

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

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE Fondo unico consolidato 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 2004)	€. 20.441,72
INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL > di cui INCREMENTI CCNL 2002-05 - (CCNL 2004 ART. 32 CC. 1,2,7) > di cui INCREMENTI CCNL 2004-05 - (CCNL 2006 ART. 4. CC. 1,4,5) > di cui INCREMENTI CCNL 2006-09 - (CCNL 2008 ART. 8. CC. 2,5,6,7)	€. 6.736,56 3.299,85 1.527,30 1.909,41
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ > RIA personale cessato post 2003 (CCNL 2001 ART. 4, C.2) > per rideterminaz. valore posiz. econ. (dich. cong. n. 14 CCNL 2004 e n.1 CCNL 2009)	€. 4.456,34 1.542,71 2.913,63
TOTALE RISORSE STABILI	€. 31.634,62

1.2. - Sezione II - Risorse variabili

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE - (ART. 14, C.4, CCNL 01.04.1999)	€. 165,77
ART. 15 C.2 CCNL 01.04.1999 (1,2% monte salari 1997)	€. 2851,80
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 3.017,57

La somma iscritta ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, il cui stanziamento è stato preventivamente autorizzato dall'Organo di Valutazione ai sensi dell'art. 15 comma 4 del citato CCNL, è destinata in via prevalente a premiare il raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance.

1.3. - Sezione III - Eventuali decurtazioni del Fondo

A seguito del trasferimento di una unità di personale ad altra pubblica amministrazione a decorrere dal 01/01/2014 non sono emerse decurtazioni da apportare al Fondo, in quanto già inferiore ai limiti previsti dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010, ma le corrispondenti quote di progressione economica ed indennità di comparto sono confluite nella somma disponibile per la remunerazione delle restanti voci di trattamento accessorio.

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

FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	ANNO 2014
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	31.634,62
Risorse variabili	3.017,57
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	34.652,19

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

UTILIZZI DEL FONDO GIURIDICAMENTE GIÀ PERFEZIONATI: Progressioni orizzontali storiche	19.870,45
ISTITUTI DEL FONDO LA CUI QUANTITÀ È REGOLATA DAL C.C.N.L.: Indennità di comparto ex art.33 CCNL 22.01.04	5.157,45
ISTITUTI REGOLATI SU BASE AZIENDALE A DESTINAZIONE VINCOLATA: Compensi per la progettazione Ufficio tecnico -art 92 c.5 e 6 D.LGS. 163/2006	0
TOTALE DESTINAZIONI INDISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	25.027,90

PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE

CAT.	N° DIP.	Anno 2014		COSTO ANNUO
		n. passaggi al livello superiore nell'anno	SITUAZIONE FINALE	
B1-B2	2	0	2	621,62
B1-B5	1,625*	0	1,625*	2.753,42
Totale B	3,625	0	3,625	3.375,04
C1-C2	2	0	2	1.004,71
C1-C4	1	0	1	1.804,79
Totale C	3	0	3	2.809,50
D1-D4	3	0	3	13.685,91
Totale D	3	0	3	13.685,91
TOTALE GENERALE	9,625*	0	9,625*	19.870,45

* Posizione economica B5: il dato è commisurato a due dipendenti dei quali uno opera in regime di part-time al 62,5%.

INDENNITÀ DI COMPARTO

categoria	COSTO COMPLESSIVO 2014	QUOTA A CARICO FONDO 2014	QUOTA A CARICO BILANCIO
D	1.868,40	1.690,20	178,20
C	1.648,80	1.492,56	156,24
B	2.181,71**	1.974,69**	207,02**
TOTALE	5.698,91	5.157,45	541,46

** Cat. B: il dato è commisurato a cinque dipendenti dei quali uno opera in regime di part-time al 62,5%

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

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	4.600,00
INDENNITÀ DISAGIO	600,00
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	227,24
PRODUTTIVITÀ/PERFORMANCE INDIVIDUALE	4.197,05
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	9.624,29

2.3. - Sezione III - Eventuali destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

DESTINAZIONI FONDO 2014	
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O NON REGOLATE DALL'ACCORDO INTEGRATIVO	
Progressioni orizzontali storiche	19.870,45
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	5.157,45
Art. 17 CCNL 01/04/1999 lett g): Compensi per la progettazione Ufficio tecnico (art 92 c.5 e 6 D.LGS. 163/2006)	0
TOTALE	25.027,90
DESTINAZIONI FORMALMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	
Indennità specifiche responsabilità	4.600,00
Indennità disagio	600,00
Indennità maneggio valori	227,24
Produttività/performance individuale	4.197,05
TOTALE	9.624,29
Eventuali destinazioni ancora da regolare	--
TOTALE DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	34.652,19

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

A) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Riepilogo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte in sede di costituzione del Fondo, con le poste dello schema di destinazione del Fondo che rivestono carattere di impegno fisso da parte dell'Amministrazione.

RISORSE STABILI		DESTINAZIONI FISSE	
Risorse storiche consolidate 2003	20.441,72	Progressioni orizzontali storiche	19.870,45
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	6.736,56	Indennità di comparto art.33 CCNL 2004	5.157,45
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	4.456,34		
TOTALE RISORSE STABILI	31.634,62	TOTALE DESTINAZIONI FISSE	25.027,90

B) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Le risorse destinate alla produttività annuale sono distribuite, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, in base alla percentuale di coinvolgimento ed alla valutazione dei comportamenti

organizzativi di ciascun dipendente e del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati, da effettuare a consuntivo secondo le seguenti modalità:

- per valutazioni uguali o maggiori al 90%: distribuzione del 100% del premio previsto;
- per valutazioni comprese tra 70% e 89,99%: distribuzione del premio in maniera direttamente proporzionale alla percentuale conseguita;
- per valutazioni inferiori al 70% nessuna attribuzione del premio di produttività.

ART. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

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

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

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

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

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

C) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Nell'accordo integrativo 2014 non sono previste progressioni orizzontali oltre a quelle storiche.

Si attesta che le progressioni storiche sono state effettuate, sin dall'anno 2000, sulla base dei criteri selettivi esposti nella relazione illustrativa.

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

TABELLA 1

DESCRIZIONE	ANNO 2014	ANNO 2013	DIFFERENZA 2014-2013
COSTITUZIONE DEL FONDO			
RISORSE FISSE STABILI			
RISORSE STORICHE Fondo unico consolidato 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 2004)	20.441,72	23.741,57	- 3.299,85
INCREMENTI CONTRATTUALI			
art. 32 c.1 CCNL 2004 (0,62% monte salari 2001)	1.826,70	(compreso nel fondo unico consolidato)	+1.826,70
art. 32 c.2 CCNL 2004 (0,50% monte salari 2001)	1.473,15	(compreso nel fondo unico consolidato)	+1.473,15
art. 4 c.1 CCNL 2006 (0,5% monte salari 2003)	1.527,30	1.527,30	0
art. 8 c.2 CCNL 2008 (0,6% monte salari 2005)	1.909,41	1.909,41	0
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ			
RIA personale cessato post 2004	1.542,71	1.542,71	0
rideterminaz. valore posiz. econ. (dich. cong. n. 14 CCNL 2004 e n.1 CCNL 2009)	2.913,63	3.157,58	- 243,95
Ind. Comparto quota bilancio (art. 33 c.1 lett. a) CCNL 2004)	0	586,22	- 586,22
TOTALE RISORSE FISSE STABILI	31.634,62	32.464,79	- 830,17

RISORSE VARIABILI			
ART. 15 C.2 CCNL 01.04.1999 (1,2% monte salari 1997)	2.851,80	2.851,80	0
ART. 15 C.1 LETT.M CCNL 01.04.1999 (risparmi lav. straord. anno prec.)	165,77	0	+ 165,77
ART. 15 C.1 LETT.K CCNL 01.04.1999 - Compensi per la progettazione ufficio tecnico (Art 92 c.5 e 6 D.LGS. 163/2006)	0	4.021,00	- 4.021,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.017,57	6.872,80	- 3.855,23
DECURTAZIONI	0	0	0
TOTALE RISORSE DEL FONDO DA CERTIFICARE	34.652,19	39.337,59	-4.685,40
RISORSE VARIABILI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO			
ART. 15 C.1 LETT.K CCNL 01.04.1999 E ART. 4 C.3 CCNL 05.10.2001 Risorse per la retribuzione degli incentivi progettazione ufficio tecnico (Art 92 c.5 e 6 D.LGS. 163/2006)	0	0	0
TOTALE COMPLESSIVO	34.652,19	39.337,59	-4.685,40

TABELLA 2

DESCRIZIONE	ANNO 2014	ANNO 2013	DIFFERENZA 2014-2013
UTILIZZO DEL FONDO			
DESTINAZIONI NON REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO			
Progressioni orizzontali storiche	19.870,45	21.226,68	- 1.356,23
Indennità di comparto art 33 CCNL 22.01.04- quota carico fondo	5.157,45	5.584,41	- 426,96
Art. 17 CCNL 01/04/1999 LETT G Retribuzione degli incentivi progettazione ufficio tecnico (Art 92 c.5 e 6 D.LGS. 163/2006)	0	4.021,00	-4.021,00
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE DAL C.D.I.	25.027,90	30.832,09	- 5.804,19
DESTINAZIONI REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO			
Indennità specifiche responsabilità	4.600,00	4.600,00	0
Indennità disagio	600,00	800,00	- 200,00
Indennità maneggio valori	227,24	227,24	0
Produttività/performance individuale	4.197,05	2.878,26	+ 1.318,79
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE DAL C.D.I.	9.624,29	8.505,50	+ 1.118,79
DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	0	0	0
TOTALE DESTINAZIONI DEL FONDO DA CERTIFICARE	34.652,19	39.337,59	- 4.685,40
DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO			
Art. 17 CCNL 01/04/1999 LETT G Retribuzione degli incentivi progettazione ufficio tecnico (Art 92 c.5 e 6 D.LGS. 163/2006)	0	0	0
TOTALE COMPLESSIVO	34.652,19	39.337,59	- 4.685,40

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

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

- 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 all'accordo integrativo anno 2014, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2014.
- La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.
- L'Ente non versa in condizioni deficitarie.
- 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, dall'anno 2000, nell'importo di € 2.971,85.

BILANCIO 2014

DESTINAZIONE	DESCRIZIONE CAPITOLO	INTERVENTO/ CAPITOLO DI BILANCIO	IMPORTO IMPEGNATO	IMPORTO SPESO	LIMITE DI SPESA DEL FONDO 2014
Indennità specifiche responsabilità, disagio, maneggio valori, produttività/performance	FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	1010801/ 1180-1	9.625,00	-	9.625,00
Progressioni orizzontali	STIPENDI	Vari	19.900,00	-	19.870,45
Indennità comparto	STIPENDI	Vari	5.700,00 (5.157,45 fondo + 542,55 bilancio)	-	5.157,45
Lavoro straordinario	FONDO LAVORO STRAORDINARIO	1010801/ 1180-10	2.971,85	-	2.971,85

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

BILANCIO 2013

DESTINAZIONE	DESCRIZIONE CAPITOLO	INTERVENTO/ CAPITOLO DI BILANCIO	IMPORTO IMPEGNATO	IMPORTO SPESO	LIMITE DI SPESA DEL FONDO 2013
Indennità specifiche responsabilità, rischio, disagio, maneggio valori, produttività/performance	FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	1010801/ 1180-1	8.505,50	8.505,44	8.505,50
Progressioni orizzontali	STIPENDI	Vari	21.227,00	21.226,66	21.226,68
Indennità comparto	STIPENDI	Vari	6.171,00	6.170,64	6.170,63 (5.584,41 fondo + 586,22 bilancio)
Lavoro straordinario	FONDO LAVORO STRAORDINARIO	1010801/ 1180-10	2.971,85	2.898,48	2.971,85

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

Poiché il fondo ed i relativi capitoli di spesa, sopra indicati, sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi, si evidenzia nel prospetto che segue la capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP).

BILANCIO 2014

DESTINAZIONE	DESCRIZIONE CAPITOLO	INTERVENTO/ CAPITOLO DI BILANCIO	IMPORTO IMPEGNATO	IMPORTO OCCORRENTE
CONTRIBUTI CPDEL su: Indennità specifiche responsabilità, disagio, maneggio valori, produttività/performance, lavoro straordinario	ONERI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	1010801/ 1183-1	2.767,00	2.696,00
CONTRIBUTI IRAP su: Indennità specifiche responsabilità, disagio, maneggio valori, produttività/performance, lavoro straordinario	IMPOSTE E TASSE - SERVIZI GENERALI E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	1010807/ 1206-1	1019,00	963,00

- Numero destinatari delle Risorse del Fondo e benefici medi pro capite:

TIPO DESTINAZIONE	IMPORTO	NUMERO DESTINATARI	BENEFICIO MEDIO PRO CAPITE
DESTINAZIONI NON REGOLATE DAL CDI			
Progressioni orizzontali storiche	19.870,45	10	1.987,05
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04- quota carico fondo	5.157,45	11	468,86
DESTINAZIONI REGOLATE DAL CDI			
Indennità specifiche responsabilità	4.600,00	4	1.150,00
Indennità disagio	600,00	3	200,00
Indennità maneggio valori	227,24	1	227,24
Produttività/performance individuale	4.197,05	8	524,63

- Si attesta la copertura di tutti i costi diretti e l'inesistenza di costi indiretti.
- La costituzione del fondo, come rilevabile dai prospetti in precedenza riportati, risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale ai sensi della vigente normativa.
- Si attesta inoltre che l'Ente non versa in condizioni deficitarie.
- Si attesta infine che, come d'abitudine, gli importi impegnati e non spesi nell'anno, quali tipicamente quelli relativi alla produttività/performance, saranno portati a residuo sul bilancio dell'esercizio successivo.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
Dr. Francesco Cammarano