

COMUNE DI ESTERZILI  
(Provincia di Cagliari)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

**Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 21.12.2016</b>	
	<b>Contratto 30.12.2016</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno/i 2016-2018</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Cannas Maria Antonietta Componenti. Dott. Aresu Pietro – Dott.ssa Melis Giovanna Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP – CISL FP – UIL-FPL - C.S.- Di.C.C.A.P. SULPM – RSU Firmatarie della preintesa: <u>CISL Fp – RSU -</u> Presidente delegazione di parte pubblica. Firmatarie del contratto: <u>CISL Fp – RSU -</u> Presidente delegazione di parte pubblica.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Parte giuridica 2016-18 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 30.12.2016 prot. 3414</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessun rilievo</b>

<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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p><b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 5.10.2016 con deliberazione di Giunta Comunale n. 44</b></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p> <p><b>Il programma è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 in data 01.02.2016</b></p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009<sup>1</sup>?</p> <p><b>Sì, per quanto di competenza.</b></p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) con verbale n. 3 del 25.11.2016</b></p>
	<p><b>Eventuali osservazioni =====</b></p>

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1 - Ambito di applicazione.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno e tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato, le risorse per il pagamento di eventuali compendi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Articolo 2 – Durata.

1. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad

incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'articolo 17 del CCNL del 01.04.1999.

#### Articolo 3 – Decorrenza.

1. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali.

#### Articolo 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, su richiesta delle stesse, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. E' possibile procedere, in accordo tra le parti e in qualsiasi momento, alla definizione o rettifica di aspetti contrattuali riconducibili a livello decentrato, con le stesse procedure previste con la stipula del contratto decentrato. In particolare, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto e definire eventuali integrazioni attuative.

#### Articolo 5 – interpretazione autentica dei contratti decentrati.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano in apposita sessione, per definire, di comune accordo, il significato della clausola controversa oggetto d'esame., come organo di interpretazione autentica.

2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione prevista per il presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### Articolo 6 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'articolo 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'articolo 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari

obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddeiti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate e pertanto costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'articolo 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### Articolo 7 – Utilizzo delle risorse.

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono utilizzate per:

a. Erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati;

b. Costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie;

- c. Costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'articolo 33 del CCNL 2002 – 2005;
  - d. Il pagamento delle indennità di rischio, turno, reperibilità e maneggio valori secondo le modalità vigenti;
  - e. Compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative;
  - f. Compensare specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi per un importo massimo di 300 euro annui lordi;
  - g. Incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.
2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

#### Articolo 8 – Produttività e miglioramento dei servizi.

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività.
2. L'istituto è volto a remunerare:
  - a. l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento di specifici obiettivi, concordati preventivamente in sede di stesura dei documenti programmatici dell'ente (produttività collettiva); la produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti delle diverse strutture in cui è organizzato l'ente. Pertanto i titolari di posizione organizzativa comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato;
  - b. la partecipazione a obiettivi strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente (produttività individuale). Detti obiettivi, consistenti in miglioramenti/ampliamenti dei servizi, sono programmati annualmente in sede di definizione dei documenti programmatici.
3. Le risorse destinate alla produttività di cui ai commi precedenti sono corrisposte a seguito dell'applicazione delle metodologie di valutazione di cui al titolo III del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 13.12.2013 e successivamente modificato con deliberazione n. 32 del 24.08.2015.

#### Articolo 9 – Determinazione della massa salariale.

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite a tutti titolari di posizione organizzativa al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai titolari di posizione organizzativa avviene in base ai seguenti criteri:

- a. quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
- b. parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

B1	110
B2	110
B3	125
B4	125
B5	130
B6	135
B7	135
C1	140
C2	140
C3	145
C4	145
C5	150
D1	160
D2	160
D3	165
D4	165

- c. moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- d. divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e. ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;
- f. articolazione in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;
- g. il Budget così definito è assegnato al titolare di posizione organizzativi sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:

- in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di area;
  - per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.
- h. Ogni responsabile ha il potere/dovere di disporre delle risorse finanziarie assegnate al fine del perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione negli strumenti di programmazione.

#### Articolo 10 – valutazione della prestazione.

1. Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato inerente la produttività si ricorre ad un sistema permanente che si basa su precisi indicatori e una valutazione periodica e costante.
2. La somma, definita annualmente con le modalità indicate nel precedente articolo 6, ai fini della sua erogazione, è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione degli obiettivi.
3. A tal fine saranno utilizzati i parametri e le metodologie adottate dall'ente di cui al regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 13.12.2013 e successivamente modificato con deliberazione n. 32 del 24.08.2015.
4. Le quote del premio, saranno liquidate in misura percentuale al grado di conseguimento degli obiettivi standard prefissati nel piano esecutivo di gestione redatto nelle forme del piano della performance;
5. Gli obiettivi potranno essere riesaminati ed adeguati alle esigenze dell'Ente, in corso di esercizio con modifiche al suddetto piano;

#### Articolo 11 – Corresponsione del premio di produttività.

1. Il premio di risultato relativo alla produttività è corrisposto con liquidazione annuale, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione e sulla base della valutazione effettuata dai responsabili di area titolari di posizione organizzativa.
2. La valutazione è comunicata secondo le procedure di conciliazione di cui all'articolo 30 del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.
3. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. La valutazione, oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività, costituisce formale riconoscimento, dal punto di vista giuridico e professionale, della prestazione resa.

#### Articolo 12 – principi generali per l'erogazione delle indennità accessorie.

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
2. Ad ogni indennità corrisponde una causale o una fattispecie nettamente diversa.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termine di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del responsabile di area titolare di posizione organizzativa, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto decentrato integrativo.

5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di area.

#### Articolo 13 – Indennità di rischio.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, articolo 37 del CCNL 14.09.2000 e articolo 41 del CCNL 22.01.2004 - € 30,00).

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzatura e strumenti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- Esposizioni a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura;
- Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischi di lesione, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze del personale in servizio, debitamente vistati e autorizzati dal competente responsabile di area, entro il dodicesimo giorno del mese successivo a quello di maturazione.

#### Articolo 14 – indennità di turno.

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 52, comma 2, lettera c).

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 52, comma 2, lettera c).

c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 52, comma 2, lettera c).

1. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'articolo 15 del CCNL dell'1.4.1999.

#### Articolo 15 – indennità di reperibilità.

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, che resta disponibile presso il proprio domicilio, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.

2. Il Responsabile dell'Area interessata stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla.

#### Articolo 16 – indennità di disagio.

1. Ai dipendenti, inquadrati nelle categorie A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare disagio, come in proseguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 25, per le ipotesi di cui al successivo comma 3, lettere a) e b) ed un'indennità mensile determinata in € 20,00, per l'ipotesi di cui al successivo comma 3, lettere c).

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al presente contratto e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di area.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a. Attività con particolari tempi di lavoro che comportino disagio per l'articolazione d'orario spezzato.
  - b. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti e con permanenza in servizio tardo serale. La condizione deve essere intensa continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo o mansione;
  - c. Prestazione richiesta per l'assistenza agli organi istituzionali al di fuori dell'orario di servizio comprensivo della flessibilità (con esclusione dei dipendenti che beneficiano dell'indennità di turno), in ragione della non predeterminazione dell'orario e a condizione che si verifichino nel bimestre almeno 2 episodi / eventi che comportino una necessaria modifica dell'orario medesimo.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di area. L'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).
5. Non è cumulabile con altre indennità corrisposte allo stesso titolo.
6. E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo o alla appartenenza ad una categoria professionale.

Articolo 17 – indennità per specifiche responsabilità (articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 01.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 01.04.1999, nella misura massima di € 300,00 annui lordi, compete al personale dell'ente appartenente alle categorie B, C e D che riveste particolari qualifiche e/o funzioni ovvero:
  - a) Ufficiale di stato civile e anagrafe;
  - b) Ufficiale elettorale;
  - c) archivisti informatici;
  - d) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - e) formatori professionali;

- f) qualifica di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- g) addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie sopraindicate è indispensabile il formale conferimento è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto( degli organi di governo o di gestione a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. L'indennità non compete agli incaricati di posizione organizzativa.

4. Le indennità di cui al presente articolo:

- a. non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità.
- b. non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, previa comunicazione del responsabile di area, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
- c. In caso di assunzione e/o di cessazione, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato( è mese di servizio prestato / utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Articolo 18 - compensi per specifiche responsabilità (articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01.04.1999).

1. L'indennità prevista dall'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01.04.1999, compete al personale dell'ente appartenente alle categorie B, C e D che riveste particolari e specifiche responsabilità e individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;
- b) Responsabilità di " procedimento complesso" ai sensi della legge 241/1990;
- c) incarichi formalmente affidati dai titolari di posizione organizzativa, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
- d) Gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

2. Le posizioni di lavoro sono appositamente individuate dai Responsabili di area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto e adeguatamente motivato.

3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, nel seguente modo:

- a) Importo massimo fissato dal CCNL pari a € 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 1 lettere da a) a d);
- b) Importo pari a € 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) a d);

c) Importo pari a € 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) a d);

d) Importo pari a € 800,00 annui lordi quando ricorre (per lo stesso lavoratore) una delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) a d).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) non compete ai titolari di posizione organizzativa;

b) è erogata annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione, previa presentazione di apposita relazione da parte del Responsabile di Area attestante il possesso dei suddetti requisiti e in proporzione ai mesi di effettivo esercizio dell'incarico;

c) non è cumulabile con altre indennità.

Articolo 19 – indennità per maneggio valori.

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di lavori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati.

2. Il valore medio mensile rapportato ad anno di valori maneggiati è desunto dal rendiconto reso dagli agenti contabili entro le scadenze di legge.

3. In base ai vigenti limiti contrattuali, si stabilisce l'indennità giornaliera prevista in 0,52 € per una media mensile rapportata ad anno di valori maneggiati non inferiore a 15.000,00 € ;

4. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori; non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta il maneggio di valori.

5. L'indennità di maneggio valori è erogata annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Articolo 20 – progressioni economiche.

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

2. La progressione economica si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico tabellare iniziale, di successivi incrementi economici, limitatamente alla posizione economica successiva, secondo la disciplina dell'articolo 13 del CCNL 31.03.1999.

3. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse messe a disposizione annualmente dall'amministrazione, entro il limite massimo della quota disponibile nella parte stabile del fondo.

4. Le progressioni economiche sono assegnate, nel rispetto dei criteri definiti dall'articolo 5 del CCNL del 31.03.1999 e sulla base delle somme assegnate, dal segretario comunale ai responsabili di area e dai responsabili di area ai dipendenti, nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento.
5. I requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali sono i seguenti:
  - a) aver espletato, nel corso dell'anno, almeno 180 giorni lavorativi;
  - b) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
  - c) non aver ricevuto, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
6. Il segretario comunale e i responsabili di area garantiscono l'accesso a tutto il personale in possesso dei requisiti per l'ammissione.
7. La valutazione ai fini della progressione spetta al segretario comunale e ai responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura indicata in sede di contrattazione decentrata.
8. La progressione economica è riservata ad una quota limitata di dipendenti, come stabilito dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 2009.
9. L'attribuzione della progressione economica è articolata nelle seguenti fasi:
  - b) pubblicazione, entro il 30 Marzo, di un bando di selezione, a firma del Segretario Comunale e di ciascun responsabile di Posizione Organizzativa, rivolto a tutto il personale assegnato nel quale devono essere indicati la data di presentazione della domanda e della documentazione necessaria. Ciascun responsabile dovrà utilizzare lo schema di bando predisposto in modo uniforme per tutti i servizi dal responsabile della posizione organizzativa " Area Amministrativa" nel quale verranno stabiliti i criteri e le modalità di selezione per categoria per tutto il personale in servizio.
  - c) esame della documentazione e predisposizione della valutazione entro 20 giorni successivi alla data di scadenza di presentazione della documentazione, da parte del Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa e dei Responsabili di posizione organizzativa per il personale a ciascuno assegnato;
  - d) stesura della graduatoria finale e nomina dei vincitori della selezione da parte della commissione, composta da tutti i responsabili di posizione organizzativa e presieduta dal Segretario Comunale, procederà alla stesura della graduatoria finale e alla.
  - e) approvazione della graduatoria da parte del responsabile dell'area amministrativa.
  - f) pubblicazione mediante affissione all'albo pretorio, comunicazione nella bacheca sindacale e comunicazione personale.
10. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

11. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;

12. La metodologia permanente da utilizzare per la valutazione delle prestazioni e dei risultati ai fini della progressione economica è contenuta nell'allegato 1.

#### Articolo 21 – Procedure di conciliazione.

1. Ogni dipendente può prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di selezione per l'attribuzione della progressione economica.

2. Entro 10 giorni dalla pubblicazione e dalla comunicazione personale il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso;

3. La commissione composta dal Segretario Comunale e i Responsabili di Posizione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

# ALLEGATO 1

## Criteria di valutazione Metodologia di valutazione per la progressione economica

### **Categoria A.**

Sono utilizzati gli elementi di valutazione sviluppati per la progressione interna afferente alla prima e seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, opportunamente ed idoneamente semplificati.

### **Categorie B e C.**

**B1 B3(\*) C1:** trattamento tabellare iniziale di categoria e di posizione infracategoriale.

**B2 B4(\*) C2:** prima posizione economica successiva.

- Esperienza acquisita;
- risultati conseguiti;
- prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento ;
- impegno profuso;
- qualità della prestazione individuale resa

**B3 B5(\*) C3:** seconda posizione economica successiva.

- risultati conseguiti;
- prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento ;
- impegno profuso;
- qualità della prestazione individuale resa.

**B4 B7(\*) C5:** terza ed ultima posizione economica successiva.

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sopra, articolati con riferimento alla categoria D.

Possibilità di valutazione differenziata

### **Categoria D.**

D1 D3(\*): Trattamento tabellare iniziale di categoria e di posizione infracategoriale. valutazione

Possibilità di valutazione differenziata

D2 D4(\*): prima posizione economica successiva. differenziata

D3 D6(\*): seconda ed ultima posizione economica

*Diverso grado di impegno accordato*

1. impegno profuso
2. qualità della prestazione individuale resa  
*con l'utenza*

- 
- 

3. risultati conseguiti

- 

- 

4. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

*Diverso grado di impegno accordato  
e di qualità delle prestazioni rese,  
con specifico riguardo ai rapporti  
con l'utenza*

- Grado di coinvolgimento nei processi
- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- Capacità d'iniziativa personale
- Capacità d'iniziativa personale
- Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

Le parti stabiliscono che il metodo di valutazione degli elementi caratterizzanti le posizioni economiche delle categorie, deve fondarsi sull'utilizzo della facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'articolo 5, comma 2, lett. d), del CCNL e sull'impiego di un sistema numerico inteso ad assegnare, in corrispondenza di ciascuno dei parametri di apprezzamento, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un punteggio massimo conseguibile stabilito in 100 punti; pertanto, dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo è attribuito un valore massimo parziale, opportunamente articolato sui diversi parametri di apprezzamento.

La metodologia di valutazione consente la facoltà di apprezzamento disgiunto attraverso la diversa articolazione del valore massimo parziale, che verrà determinato:

- sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituisce sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione (valutazione comune);
- sulla base di considerazioni che, viceversa, attengono, eminentemente, al peso che gli elementi valutativi possono addurre in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, secondo un sistema differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (valutazione differenziata),

Pertanto, la metodologia di valutazione è articolata sugli elementi e sui parametri appresso indicati e secondo l'incidenza a fianco di ciascuno indicata:

Categoria A – valutazione comune.

<b>Elementi di valutazione</b>	<i>Criteria di apprezzamento</i>	<b>Incidenza %</b>
Esperienza acquisita	<ul style="list-style-type: none"> <li>● valutazione attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale</li> </ul>	30
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni</li> <li>● Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi</li> <li>● Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo</li> <li>● Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al soluzione dei problemi</li> </ul>	35
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza</li> <li>● Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione</li> <li>● Capacità di sviluppare leadership di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate</li> </ul>	35

Categorie B e C

B2 B4(\*) C2: prima posizione economica successiva – valutazione comune.

<b>Elementi di valutazione</b>	<i>Criteria di apprezzamento</i>	<b>Incidenza %</b>
--------------------------------	----------------------------------	--------------------

Esperienza acquisita	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Valutazione dell'attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale. Punt Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>● capacità di fronteggiare le criticità Punt Punti da 0 a 5</li> <li>● assiduità del livello prestazionale Punt Punti da 0 a 5</li> <li>● abilità di favorire il clima produttivo Punt 0 a 5</li> <li>● polivalenza funzionale Punt da 0 a 5</li> </ul>	20
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute Punt Punti da 0 a 10</li> <li>● abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di assegnazione. Punt Punti da 0 a 10</li> </ul>	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>● grado di impegno espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punt Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna. Punt Punti da 0 a 20</li> </ul>	20

B3 B5(\*) C3: seconda posizione economica successiva - valutazione comune.

Elementi di valutazione	Criteri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>● capacità di gestione delle criticità Punt Punti da 0 a 10</li> <li>● assiduità del livello prestazionale Punt da 0 a 10</li> <li>● abilità di favorire il clima produttivo Punt 0 a 10</li> <li>● polivalenza funzionale Punt 0 a 10</li> </ul>	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute</li> </ul>	

professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	Punti da 0 a 10 <ul style="list-style-type: none"> <li>• abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio</li> </ul> Punti da 0 a 10	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grado di impegno espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna</li> </ul> Punti da 0 a 20	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna.</li> </ul> Punti da 0 a 20	20

B7(\*) C5: ultima posizione economica successiva - possibilità di valutazione differenziata.

<b>Elementi di valutazione</b>	<i>Criteria di apprezzamento</i>	<b>Incidenza %</b>
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10</li> <li>• Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti da 0 a 10</li> </ul> </li> <li>• Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10</li> <li>• Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> </ul>	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> <li>• capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro. Punti da 0 a 10</li> </ul>	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grado di impegno espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20

Categoria D – possibilità di valutazione differenziata.

**D2 D4(\*)**: prima posizione economica successiva

**D3 D5(\*)**: seconda ed ultima posizione economica

Elementi di valutazione	Criteri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10</li> <li>● Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10</li> <li>● Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10</li> <li>● Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> </ul>	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10</li> <li>● capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10</li> </ul>	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> <li>● grado di impegno espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20</li> </ul>	20

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 12-13-17-19 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	5.827,23
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	739,41
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	

Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	7.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	300,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	13.866,64

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI .

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le disposizioni per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance contenute nel regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 66 del 13.12.2013 e successivamente modificato con deliberazione n. 32 del 24.08.2015).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Le disposizioni contenute negli articoli e nel relativo allegato 1 risultano coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche prevedendosi, le stesse, tra il personale che consegue le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione. Non sono tuttavia previste, per l'anno 2016, nuove progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'ente, ci si attende un concreto vantaggio, in termini di valore aggiunto conseguito nelle funzioni istituzionali e erogative dell'amministrazione nonché un miglioramento quali – quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione del responsabile dell'area finanziaria n. 43 del 18.11.2016, successivamente rettificata con determinazione 56 del 19.12.2016 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	13.028,03
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
<b>Totale risorse</b>	<b>13.028,03</b>

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

##### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 10.204,46.

##### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.151,52
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	928,65
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	807,41
CCNL 22/1/2004 ART 32 C. 7	342,54
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	1.056,71

##### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	3.835,82
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0,00
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	0,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0,00
Altro	0,00

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	7.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0,00
Art. 15, comma 2	0,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	0,00
Alte professionalità	342,54
Salario accessorio responsabili	1.098,60
CCNL 31/3/1999 articolo 7	807,93
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	0,00
<b>Totale riduzioni di parte stabile</b>	<b>2.249,07</b>
Decurtazione ai sensi dell'art. 1 C. 236 L. 208/2015	3.050,01
<b>TOTALE RIDUZIONI DI PARTE FISSA</b>	<b>5.299,08</b>
<b>Parte variabile</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0,00
<b>Totale riduzioni di parte variabile</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>5.299,08</b>

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	18.327,11
Risorse variabili	7.000,00
<b>Totale fondo tendenziale</b>	<b>21.491,29</b>
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	5.299,08
Decurtazione risorse variabili	7.000,00
<b>Totale decurtazioni fondo tendenziale</b>	
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	13.028,03
Risorse variabili	0
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>13.028,03</b>

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

Voce non presente

## **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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € \_\_\_\_\_ relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	3.487,80
Progressioni orizzontali	2.673,59
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0,00
Altro	

<b>Totale</b>	<b>6.161,39</b>
---------------	-----------------

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **6.866,64**, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	360,00
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	379,41
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	300,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	5.827,23
Altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	6.161,39
Somme regolate dal contratto	6.866,64
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>13.028,03</b>

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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;

Le risorse stabili ammontano a € 13.028,03, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 13.028,03. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Per l'anno in corso (2016) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015.**

DESCRIZIONE	2015	2016
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	10.204,46	10.204,46
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	2.422,71	2.422,71
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	807,41	807,41
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.056,71	1.056,71
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	3.835,82	3.835,82
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	- 5.299,08	- 2.249,07
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO ai sensi dell'Art. 1 c. 236 L. 208/2015 - PARTE FISSA</b>		3.050,01
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>13.028,03</b>	<b>16.078,04</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO ai sensi dell'Art. 1 c. 236 L. 208/2015 - PARTE VARIABILE</b>		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	-	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	17.381,17	7.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	<b>17.381,17</b>	<b>7.000,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>17.381,17</b>	<b>7.000,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>30.409,20</b>	<b>23.078,04</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>13.028,03</b>	<b>16.078,04</b>
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>		
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>13.028,03</b>	<b>16.078,04</b>
<b>Calcolo delle riduzioni previste</b>		
Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):		
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)		
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)		
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	-	-
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		-
		<b>13.028,00</b>
<b>RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO</b>		<b>3.050,04</b>
		3.050,01
		0
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>	<b>5.299,08</b>	<b>2.249,07</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  
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 101201/8, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2015 risulta rispettato:

- È stata applicata in via preventiva la decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2010;

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 56 del 19.12.2016 è impegnato al capitolo 101201/8 del bilancio 2016.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 101201/2 – 103101/2 – 110401/2 – 110501/2 – 101701/2 – 101601/2 del bilancio.

Il responsabile dell'area finanziaria  
F.to Dott. Pietro Aresu