



COMUNE DI GAVARDO
(Provincia di Brescia)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

Annualità economica 2012
Modalità di ripartizione risorse economiche 2012

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

Premesso che:

- l'art. 5 del CCNL 01/04/1999 del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali (come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004) richiede una relazione illustrativa tecnico finanziaria da inviare al revisore dei conti unitamente all'ipotesi di contratto decentrato;
- l'art. 40. Comma 3-sexies. Del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009) stabilisce che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili, tramite i rispettivi siti istituzionali, dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolon40-bis, comma 1.
- la Circolare 19/07/2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, avente per oggetto "Schemi di relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)" stabilisce, sostanzialmente, il contenuto minimo ed obbligatorio delle suddette relazioni ai contratti integrativi;
- in data 10/10/2012 è stato sottoscritto il Contratto collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Gavardo, relativo al triennio normativo 2011-2013 e alle modalità di ripartizione delle risorse economiche 2011;
- con determinazione Area Affari Generali n. 254 del 06/06/2012 è stato costituito il fondo per le risorse stabili decentrate ex art. 15 e seguenti del ccnl del 01.04.1999, art. 31 e seguenti ccnl del 22.01.2004 e art. 4 del ccnl 09.05.2006, anno 2012;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 218 del 19/12/2012 sono stati stabiliti gli indirizzi per la costituzione del fondo per le risorse variabili decentrate per l'anno 2012;
- con determinazione Area Affari Generali n. 576 del 27/12/2012 è stato costituito definitivamente il fondo per le risorse decentrate ex art. 15 e seguenti del ccnl del 01.04.1999, art. 31 e seguenti ccnl del 22.01.2004 e art. 4 del ccnl 09.05.2006. anno 2012 a seguito di ricognizione al termine dell'esercizio 2012.

Richiamata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in data 28/02/2013, riguardante le modalità di ripartizione risorse economiche per l'anno 2012:

si rende di seguito la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo;

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | 28 febbraio 2013 |
| Periodo temporale di vigenza | Annualità economica 2012 – modalità ripartizione risorse economiche |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica- Costituita con Deliberazione Giunta Comunale n. 155 del 2/9/2009: Presidente: Dott Paolo Bertazzoli – Segretario/Direttore Generale dell'Ente Verbalizzante: Andreina Mabelini – Responsabile del Personale -Area Affari Generali Organizzazioni sindacali ammesse alla |

| | |
|---|---|
| | <p>contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, Di.C.C.A.P Firmatarie della preintesa: FP-CGIL (Marco Drera); CISL-FPS (Squassina Giulio) Rappresentanze sindacali unitarie (RSU):Tondini Alessandro; Lo Bianco Danila</p> |
| Soggetti destinatari | <p>Personale dipendente (non dirigente) del Comune di Gavardo</p> |
| Materie trattate dal contratto integrativo | <p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012, detratte le risorse che hanno specifica destinazione per previsione contrattuale;</p> <p>b) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere, d), e), f) del CCNL 31.3.1999;</p> <p>c) criteri per l'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale di cui all'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999. Per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali: le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici;</p> <p>d) fattispecie e disposizioni relative all'erogazione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Per tutte le fattispecie di cui sopra si prevede un meccanismo di corrispondente decurtazione proporzionale sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.</p> <p>e) ripartizione delle risorse disponibili: il fondo previsto all'art. 17, comma 2, lettera a) del vigente CCNL (<i>Produttività collettiva e miglioramento dei servizi</i>) è destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e all'impegno individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione applicata. Il riconoscimento dell'apporto produttivo avviene in particolare attraverso il conseguimento di risultati collegati agli Obiettivi previsti in strumenti di programmazione (Piani e programmi di lavoro) e al Sistema di valutazione delle prestazioni.</p> <p>f) metodologia di valutazione delle prestazioni: la modalità di ripartizione del fondo di incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si basa sul sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 224 del 28 dicembre 2012.</p> <p>g) fattispecie di servizi non essenziali resi dalla polizia municipale a soggetti privati;</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | h) disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro: part-time; personale in comando o distacco; personale in convenzione; tempo determinato, contratto formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato; telelavoro. | |
| <p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> | La certificazione del Revisore dei Conti è stata acquisita in data 21 marzo 2013. |
| | | Il revisore dei conti non ha effettuato rilievi sul contratto decentrato annualità 2012. |
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 225/2012 è stato approvato il documento programmatico triennale 2012/2014, denominato "Piano della performance" del Comune di Gavardo, così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Il documento programmatico ha valenza triennale, salvo adeguamento annuale.</p> |
| | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione della Giunta Comunale n. 251/2011 è stato approvato il documento programmatico triennale denominato "Programma triennale per la trasparenza e dell'integrità 2011-2013", così come previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Il documento programmatico ha valenza triennale, salvo adeguamento annuale.</p> | |
| | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Nella sezione "Trasparenza valutazione e merito" del sito istituzionale vengono pubblicati annualmente e a tempo indeterminato: il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e, non appena approvato, il relativo stato di attuazione; il Piano e, non appena approvata, la Relazione della Performance; la documentazione relativa alla contrattazione decentrata (CCDI, relazione illustrativa e finanziaria, parere del revisore, tabella 15 e scheda informativa 2); i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione; i curricula del Segretario/Direttore Generale e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo; gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.</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>Con verbale dell'OIV in data 17 aprile 2013, ha ritenuto: coerenti con le fasi del Ciclo di gestione della Performance i provvedimenti costituenti il Piano della Performance, adottati dall'Ente. La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto dalle norme. Ha preso atto degli Obiettivi 2011. Esaminati i risultati conseguiti da ciascuna area organizzativa ravvisa la coerenza dei risultati raggiunti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, e ne certifica, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità. Attesta che il Comune di Gavardo si è dotato di un apposito Piano della Trasparenza e dell'Integrità approvato con Deliberazione di G.C.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> <p>Gli atti che hanno indirizzato la contrattazione decentrata 2012 sono costituiti dagli stessi strumenti del ciclo di programmazione adottati dall'Ente, di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:</p> <p>POLITICO - STRATEGICO, a valenza pluriennale, composto dal Programma di mandato;</p> <p>ECONOMICO - FINANZIARIO, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composto dalla Relazione previsionale e programmatica (RPP), dal Bilancio di previsione annuale e pluriennale e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale e il Piano triennale degli investimenti);</p> <p>OPERATIVO - GESTIONALE, a valenza annuale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);</p> <p>RICOGNITORIO - COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo, dal Consuntivo di PEG/PDO.</p> <p>In linea con questi documenti anche il sistema di valutazione e misurazione della performance approvato da ultimo con delibere di Giunta n. 224 e 225/2012 e gli indirizzi dettati alla delegazione trattante di parte pubblica.</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

1- Disposizioni Generali

Quadro normativo e contrattuale -Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Viene precisato che il CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Ambito di applicazione e durata – Viene precisato che il contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2012 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Autorizzazione sottoscrizione ed efficacia – Viene precisato che il contratto decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato alla RSU, dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata e dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

Verifiche di attuazione - Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.

Interpretazione autentica delle clausole controverse e norme di comportamento – Le parti stabiliscono che le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica, e che Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2- Risorse e premialità

Quantificazione risorse

La determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione:*

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2012

| | | | |
|------------------------------|--|---|-----------|
| c.c.n.l. 1.4.1999 | Art. 15, comma 1, lett.a) importi di cui all'art. 31, comma 2 CCNL 06.07.1995: | | |
| | lett.b) relativi al fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno | | 22.226,25 |
| | lett.c) relativi al fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità | € | 3.925,00 |

| | | | |
|----------------------------------|---|---|-------------------|
| | lett.d) relativi al fondo per la qualità della prestazione individuale | | 0 |
| | lett.e) relativi al fondo per laproduttività collettiva e per il miglioramento dei servizi | | 69.742,89 |
| | Art. 15, comma 1, lett. g) le somme destinate al finanziamento del LED fino al 31.03.1999 | € | 8.204,00 |
| | Art. 15, comma 1, lett. h) le somme che erano servite fino al 31.03.1999 al finanziamento dell'indennità di £.1.500.000 annue lorde per le ex 8^ q.f. che ricoprissero a quella data posizioni di responsabilità di "line" o di "staff" | € | 1.549,40 |
| | Art. 15, comma 1, lett. J) importo pari allo 0,52% del monte salari del 1997, al netto degli oneri previdenziali, a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 | € | 4.048,43 |
| | Art. 15, comma 5 per l'incremento delle dotazioni organiche degli anni precedenti al 2005 | € | 5.000,00 |
| | Art. 15, comma 5 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti limitatamente agli effetti derivanti da un ulteriore incremento effettivo di posti in dotazione organica (dall'anno 2005 al 2010) | € | - 5.043,36 |
| c.c.n.l. 5.10.2001 | Art. 4, comma 1 importo pari al 1,1% del montesalari 1999 a decorrere dal 1°gennaio 2001 | € | 9.489,86 |
| | Art. 4, comma 2 retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1°gennaio 2000 | € | 1.920,23 |
| c.c.n.l. 22.1.2004 | Art. 32, comma 1 importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza | € | 4.679,95 |
| | Art. 32, comma 2 importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti | € | 3.774,15 |
| c.c.n.l. 9.5.2006 | Art.4, comma 1 gli enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del c.c.n.l. 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0.5% del monte salari 2003 | € | 7.977,47 |
| c.c.n.l. 11.04.2008 | Art. 8, comma 2 gli enti locali a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rispettino il Patto di Stabilità interno ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% | € | 7.447,03 |
| c.c.n.l. dal 2001 al 2009 | Incremento stabile del fondo per finanziamento progressioni orizzontali con oneri a carico del bilancio (art. 1, c. 3, CCNL 2001 – art 29, c. 5, CCNL 2004, dichiarazioni congiunte CCNL successivi) | € | 5.794,87 |
| | TOTALE | | 150.736,17 |

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012

| | | | |
|--------------------------|--|---|----------|
| c.c.n.l. 1.4.1999 | Art. 15, comma 1, lett. d) somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/97 (accordi di sponsorizzazione con soggetto pubblici o privati) | € | 0 |
| | Art. 15, comma 2 eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata a decorrere dal 01.04.1999 fino ad un massimo del 1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque | € | 1.854,14 |

| | | | |
|--|---|---|------------|
| | della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa*** | | |
| | Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi annuali del fondo di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999 sullo straordinario | € | 2.777,85 |
| | Disponibilità residua dall'anno precedente Le residue somme che conservano caratteristica di stabilità potranno essere utilizzate dall'anno 2004 per eventuali interventi di finanziamento di istituti stabili. Le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate secondo la contrattazione decentrata ad integrazione della quota delle risorse variabili | € | 0 |
| | Art. 15, comma 5 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti di capacità di bilancio per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso CCNL 01.04.1999*** | € | 0 |
| | TOTALE | € | 4.631,99 |
| | Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....) | € | 22.066,33 |
| | TOTALE RISORSE VARIABILI | € | 26.698,32 |
| | TOTALE | € | 177.434,49 |

Premialità – sono individuati i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. “produttività”); le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normati-va vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

3- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Le risorse sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

4 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità'.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

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

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Sono individuate:

- le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, nella misura massima di € 300,00 annui lordi

(Ufficiale Anagrafe, Stato Civile, Elettorale; gestione protocollo informatico).

- particolari responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dagli artt. 36 del CCNL del 22.1.2004, e 7, comma 1 del CCNL del 9.06.2006 (coordinamento di personale in struttura che, pur collocata all'interno dell'area, gode di propria autonomia gestionale e organizzativa vengono riconosciuti € 1.200,00 annui lordi; responsabilità con elevata autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali qualora vengano individuate fino a 2 persone per area vengono riconosciuti € 1.200,00 annui lordi; responsabilità con elevata autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali qualora vengano individuate oltre 2 persone per area vengono riconosciuti € 720,00 annui lordi; responsabilità con discreta autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali qualora vengano individuate vengono riconosciuti € 400,00 annui lordi).
- indennità "maneggio valori" compete a tutti gli operatori che, in modo continuativo, sono assegnati a servizi di cassa. L'indennità giornaliera, commisurata al valore medio mensile dei valori maneggiati, spettante nelle sole giornate in cui il dipendente è presente in servizio ed è effettivamente adibito a tale attività, quindi nelle sole giornate in cui effettua movimenti di cassa.
- Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno- festivo (art. 22 e Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000; art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001; art. 24 del CCNL del 14.09.2000).

5 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Vengono individuate le fattispecie alle quali ricondurre i compensi prevedendo un meccanismo di corrispondente decurtazione proporzionale sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi e, precisamente: "Le singole quote di riparto delle risorse in oggetto verranno "abbattute" per i dipendenti che durante l'anno abbiano percepito compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come meglio sopra indicate, ed in particolare:

⇒ per somme da € 3.000,01 abbattimento = 50%

Le quote di risorsa venutesi così a "liberarsi" verranno ridistribuite fra gli altri dipendenti."

6 – Compensi per incentivare la produttività' del personale

- **Ripartizione delle risorse disponibili** legata al merito all'impegno di gruppo e all'impegno individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione delle prestazioni. Le somme comunque non attribuite (es. i risparmi dovuti ad eventuali valutazioni del personale che non raggiungano il 100%) o non utilizzate, con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

- **Metodologia di valutazione delle prestazioni**- La modalità di ripartizione del fondo di incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si basa su un sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 224 del 28 dicembre 2012, parzialmente modificativa del sistema di valutazione precedentemente introdotto.

- Dedotte dal Fondo le suddette destinazioni di risorse, l'importo ottenuto rappresenta la quota relativa ai "*Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*" da destinare alla **realizzazione di piani e programmi di attività** basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo, **e alle prestazioni dei dipendenti**.

- **Servizi non essenziali resi dalla polizia locale per conto di privati**, sono individuate le fattispecie dei servizi e le modalità di incentivazione dell'eventuale personale interessato.

7- Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro e disposizioni finali

Il contratto, prima di fare espresso richiamo alle norme dei contratti nazionali per le materie non previste, disciplina il trattamento che, nell'ambito della contrattazione decentrata, deve essere applicato a: part-time; personale in comando o distacco; personale in convenzione; tempo determinato, contratto formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato; telelavoro.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri indicati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione* | Importo |
|---|------------|
| Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività | 51.531,43 |
| Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali | 49.049,19 |
| Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o. | 2.730,60 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo | 24.029,42 |
| Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio | |
| Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità | 13.100,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) | 22.066,39 |
| Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità | 1.617,00 |
| Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia | 402,96 |
| Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente | |
| Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto | 10.547,74 |
| Somme rinviate | |
| Altro | 2.359,76 |
| Totale | 177.434,49 |

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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 applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale 121 del 14 luglio 2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale 225/2012).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

La sottoscrizione del contratto costituisce elemento principale nell'ambito della gestione della premialità; con il riconoscimento di particolari ambiti di responsabilità e disagio e facendo leva su

incentivi individuali e di gruppo per la partecipazione al Piano degli obiettivi approvati dall'Amministrazione e con l'erogazione di compensi in modo selettivo, ci si attende un incremento della produttività del personale ed il miglioramento dei servizi erogati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nella dotazione organica dell'ente non vi sono dirigenti.

L'importo del fondo, quantificato in complessivi € 177.434,49, è inferiore al corrispondente importo del Fondo anno 2010.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 201 del 12/12/2012 è stata effettuata la ricognizione delle spese del personale dipendente, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e segg., della L. 296/2006, evincendo la tendenziale riduzione della spesa del personale 2012 rispetto al 2011, il rispetto del patto di stabilità per l'anno 2011 e per l'anno in corso ed il rapporto spese personale/spese correnti inferiore al 40%.

Gavardo, lì 21 maggio 2013

IL RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI
Andreina Mabellini

Sulle copie

Firma omessa ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 12.02.1993

Il file originale è firmato digitalmente

Art. 12 co. 2 e 71 Codice Amm.ne Digitale (CAD)

Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82