



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, STIPULATO AI SENSI DEGLI
ARTT. 4 E 5 DEL CCNL 1/4/1999, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
DELL'ANNO 2012 DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED
INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEI LIVELLI**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

*Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale
dello Stato – n. 25 del 19/07/2012*



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Sottoscrizione preintesa : 29 ottobre 2012 Sottoscrizione contratto decentrato: 23 novembre 2012
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2012 – 31 dicembre 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">➤ Dott. Domenico Lopomo – Segretario Generale – Presidente➤ Rag. Nepita Marilena – Responsabile procedimento uff. personale – Componente➤ Rag. Cerea Viviana – Responsabile Servizio Finanze – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">➤ FP CGIL➤ UIL FPL➤ CISL FPS➤ R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: <ul style="list-style-type: none">➤ FP CGIL➤ UIL FPL➤ CISL FPS➤ R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: <ul style="list-style-type: none">➤ FP CGIL➤ UIL FPL➤ CISL FPS➤ R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale dipendente dei livelli del Comune di Truccazzano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto oggetto della presente relazione rientra nella tipologia dei contratti integrativi economici e ha per oggetto l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2012. Nello specifico, vengono individuate le risorse da destinare all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>Ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, per gli Enti locali il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto è di competenza del Collegio dei Revisori dei Conti, cui la presente relazione è indirizzata.</p> <p>L'Organismo Indipendente di Valutazione ha rilasciato la certificazione prevista dall'art. 15, comma 2 del CCNL del 01/04/1999 in data 31 ottobre 2012.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato, per l'anno 2012, con deliberazione Giunta Comunale n. 76 del 10 ottobre 2012.</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 19/4/2011.</p> <p>Gli obblighi di pubblicazione previsti dai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. n. 150/2009 sono stati assolti, come da verifica condotta ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione in data 21/03/2012 (verbale n. 2).</p> <p>La Relazione della Performance 2011 è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, in data 21/03/2012 (verbale n. 3).</p>
Eventuali osservazioni		



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)

Al fine della verifica, ad opera del Collegio dei Revisori, della compatibilità della contrattazione integrativa oggetto della presente relazione con i vincoli derivanti da norme di legge e contrattuali, ci si permette di ricordare come, negli ultimi anni, le scelte di questa Amministrazione Comunale siano state rivolte al riconoscimento, al personale dipendente, di compensi di natura accessoria legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità.

Tutto ciò in accoglimento dei principi introdotti dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù dei quali:

- la contrattazione decentrata integrativa deve essere strettamente connessa al ciclo di gestione della performance dell'Ente e si pone quale obiettivo quello di destinare le risorse disponibili per finalità utili e necessarie, volte al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino;
- il sistema globale di gestione della performance, che coinvolge il vertice politico amministrativo, la dirigenza e l'Organismo Indipendente di Valutazione, è il principale strumento per la concretizzazione dei principi della tensione al risultato (inteso quale verifica del concreto miglioramento dell'Ente) e della garanzia della trasparenza (intesa quale diffusione alla cittadinanza delle risultanze del sistema di gestione).

Tutto ciò premesso, si partecipa che la contrattazione collettiva oggetto della presente relazione attiene al Fondo risorse decentrate anno 2012 e nello specifico alle risorse del Fondo da destinare alla incentivazione del personale dipendente dei livelli sia in termini di performance organizzativa che di performance individuale.

L'incentivazione è strettamente connessa alla realizzazione del Piano delle Performance dell'anno 2012, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 76 del 10 ottobre 2012 e validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 8 ottobre 2012.

Tale Piano, che esplicita concretamente il ciclo di gestione delle performance dell'Ente¹, si sviluppa attraverso n. 22 obiettivi di processo e n. 1 obiettivo strategico.

- ¹ Come noto, il ciclo di gestione delle performance si attua attraverso le seguenti fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi (rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alla mission istituzionale, misurabili, chiari, raggiungibili, sfidanti e temporalmente definiti);
 - allocazione delle risorse utili al raggiungimento degli obiettivi;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi "in itinere";
 - misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche meritocratiche;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini e ai soggetti interessati.



Gli obiettivi di processo, rappresentando la mappatura dell'attività istituzionale del Comune, sono un insieme di atti, attività e procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti e posti in essere, in molti casi, dall'interazione di diversi uffici e servizi.

Per ciascun processo sono stati individuati una serie di indici concreti e tangibili di tipo quantitativo, qualitativo, temporale ed economico per il triennio 2009-2010-2011 come espressamente richiesto dal D.Lgs. n. 150/2009, che, combinati tra loro, danno vita a valori medi triennali, sulla base dei quali, ciascun Responsabile di Servizio, ha potuto ipotizzare l'andamento "sfidante" per l'anno 2012.

Tutto ciò in linea con i contenuti del D.Lgs. n. 150/2009 e con la normativa contrattuale la quale all'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 dispone che "L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL del 01/04/1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso alla normale prestazione lavorativa".

Il valore atteso degli indicatori ricavabile in ciascun obiettivo rappresenta pertanto l'impegno dell'Amministrazione e dell'intera struttura organizzativa nel miglioramento, di anno in anno, della performance dell'Ente (cd. indicatori performanti).

In linea con le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii, al termine dell'anno sarà avviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale nonché la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo ed anche ai cittadini e ai soggetti interessati.

Solo al termine di tale processo di misurazione e valutazione delle prestazioni, il personale dipendente coinvolto negli obiettivi esplicitati nel Piano delle Performance verrà incentivato secondo criteri di meritocrazia, contemplati nella vigente metodologia di valutazione delle prestazioni individuali, già sopra ricordata.

Oltre ai menzionati obiettivi di processo, trova accoglimento all'interno del Piano delle Performance dell'anno 2012, anche il seguente obiettivo strategico denominato "Customer satisfaction".

L'obiettivo strategico programmato per l'anno 2012 dall'Amministrazione Comunale e ritenuto performante viene denominato "Customer Satisfaction", il cui scopo è quello di rilevare il livello di gradimento, da parte degli utenti esterni ed interni dei servizi offerti.

Si è infatti fermamente convinti che la conoscenza dell'opinione dei portatori di interessi coinvolti negli obiettivi di processo in ordine alla qualità dei servizi erogati dall'Ente sia assolutamente indispensabile per individuare particolari criticità sulle quali maggiormente concentrare l'attenzione e attuare azioni correttive od anche per registrarne, come peraltro accaduto, miglioramenti rispetto a situazioni pregresse.

Per l'anno in corso, gli obiettivi di processo sottoposti a "Customer" sono 5 e a tale scopo viene costituito uno specifico gruppo di lavoro formato da personale dipendente afferente alle diverse Aree del Comune. Tale gruppo opererà sotto il coordinamento del Segretario Generale e dei Responsabili di Servizio e con il supporto tecnico del Responsabile Servizio CED.

Il gruppo di lavoro si occuperà:

- per alcuni servizi esterni rivolti alla generalità della popolazione (es. servizi offerti dalla Polizia Locale, di Igiene Urbana e manutenzione degli immobili) di effettuare indagini telefoniche nei



confronti di un campione rappresentativo della popolazione residente (almeno 500 contatti telefonici);

- per i servizi esterni a domanda individuale (es. Centro Estivo, Soggiorno climatico), di elaborare e distribuire un questionario cartaceo ai diretti fruitori;

Al termine delle rilevazioni, i dati saranno elaborati e confluiranno in una apposita Relazione che ne specificherà criticità e ambiti di miglioramento.

La pubblicizzazione sul sito istituzionale dell'Ente dei dati relativi alle performance e dei risultati della customer satisfaction, come già avvenuto per l'anno scorso, consentirà alla cittadinanza di partecipare alla vita dell'Ente, incentivandone il ruolo propositivo e di controllo.

Sarà inoltre possibile la comparazione dei risultati raggiunti rispetto a quelli delle altre Amministrazioni, avviando così un processo virtuoso di confronto e crescita.

Tutti gli obiettivi esplicitati nel Piano delle Performance sono stati validati in data 8 ottobre 2012 dall'Organismo Indipendente di Valutazione, così come previsto nella vigente metodologia di valutazione delle prestazioni e sono stati sottoposti ad una valutazione ai fini della loro rilevanza, con la conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:

- a) strategicità intesa quale importanza politica;
- b) complessità intesa quale interfunzionalità/grado di realizzabilità;
- c) impatto esterno e/o interno inteso quale miglioramento per gli stakeholders;
- d) economicità intesa quale efficienza economica.

Il risultato di siffatta pesatura costituisce elemento utile al fine della ripartizione delle risorse destinate ad incentivare il miglioramento della performance organizzativa al personale dipendente coinvolto in ciascun processo, nel caso di raggiungimento degli indicatori performanti, in linea con quanto previsto dall'art. 18 del CCNL del 01/04/1999, così come modificato dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004.

Relativamente all'anno 2012 è stato costituito il Fondo per le risorse umane e la produttività – parte stabile - con determinazione n.7 del 24 gennaio 2012, prot. gen.le n. 13/2012 per un importo di € 52.541,74.

Come emerge dalla contrattazione integrativa oggetto della presente relazione, la delegazione trattante ha concordato di incentivare il personale dipendente nell'anno 2012, con le seguenti destinazioni:

- All'obiettivo strategico un importo complessivo pari ad euro 1.500,00
- ai restanti processi, attestanti la performance organizzativa ed individuale, un importo corrispondente alla sommatoria delle risorse stabili che residueranno a consuntivo (ad oggi quantificabili in euro 8.911,73). Tali importi saranno suddivisi per ciascun processo sulla base delle risultanze del processo di pesatura effettuato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, in virtù delle disposizioni contenute nella metodologia di valutazione del personale dipendente e sopra richiamate (es. strategicità, complessità, impatto esterno/interno, ecc...).

Il budget di incentivo assegnato a ciascun processo sarà suddiviso tra il personale assegnato al processo in base all'apporto individuale qualitativo e alla valutazione espressa dal titolare di PO di riferimento, secondo le schede contenute nella vigente metodologia.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra il personale coinvolto nel processo in funzione della valutazione ottenuta da ciascuno sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/ obiettivo.

Tutte le risorse destinate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed attestate tramite il Piano delle Performance saranno erogate al personale dipendente, solo a consuntivo, dopo che l'Organismo Indipendente di



Valutazione dell'Ente, avrà posto in essere l'attività di misurazione e di verifica dell'effettivo raggiungimento, tenendo presente che:

- sono da intendersi NON RAGGIUNTI gli obiettivi/processi la cui percentuale di raggiungimento, attestata dall'OIV, sarà inferiore al 69,99%. In tal caso gli avanzi derivanti da mancato raggiungimento non costituiscono economie di fondo ma rientrano nelle disponibilità di Bilancio dell'Ente;
- sono da intendersi come RAGGIUNTI e pertanto incentivati gli obiettivi/processi la cui percentuale di raggiungimento sarà pari o superiore al 70%: in tal caso gli incentivi saranno corrisposti proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento ottenuta. Gli eventuali avanzi derivanti da non completo raggiungimento non costituiscono economie di fondo ma rientrano nelle disponibilità di Bilancio dell'Ente.

Per quanto attiene alla compatibilità delle contrattazione integrativa oggetto della presente relazione con gli ulteriori vincoli imposti dalla normativa vigente, si precisa al Collegio dei Revisori quanto segue:

- l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario né in condizioni di deficitarietà strutturale;
- il Comune di Truccazzano ha rispettato gli obiettivi del patto di stabilità interno per l'anno 2011, come da certificazione trasmessa in data 27/03/2012 al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGEP A -;
- l'Ente ha assicurato, per l'anno 2011, il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale richiesto dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto le spese di personale per l'anno 2011 - calcolate in applicazione della Circolare del Ministero dell'Economia n. 9 del 17/02/2006 e delle interpretazioni fornite dalle diverse Sezioni della Corte dei Conti – si sono assestate su un importo inferiore rispetto all'anno 2010;
- l'incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente - computando a tal fine anche le spese sostenute dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo, secondo le indicazioni fornite dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti (deliberazione n. 14 del 29.12.2011) - si attesta su una percentuale inferiore al 50%.
- l'Amministrazione Comunale nella costituzione del Fondo risorse decentrate 2012 ha rispettato il limite previsto dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. del 31.05.2010, n. 78 convertito, con modificazioni, nella Legge 30.7.2010, n. 122, in virtù del quale *“a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”*, come meglio specificato nella Relazione tecnico finanziaria – Modulo IV – Sezione II.
- l'Amministrazione Comunale ha previsto e già impegnato nel Bilancio di Previsione 2012 l'importo della contrattazione decentrata oggetto della presente relazione, come specificato nella Relazione tecnico finanziaria – Modulo IV - Sezione III. L'importo risulta rispettoso del limite di spesa previsto per l'anno 2012 dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di riduzione della spesa di personale.



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La normativa contrattuale contenuta nel combinato disposto dell'art. 15 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 01.04.1999 dal titolo "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" e dell'art. 31 del CCNL del medesimo personale datato 22.01.2004, oltre ad individuare le cd. fonti di finanziamento, suddivide le risorse destinate al Fondo risorse decentrate del personale dipendente in due fondamentali categorie:

- le risorse decentrate stabili, aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004), che vengono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi;
- le risorse decentrate variabili, aventi il carattere dell'eventualità (articolo 31 comma 3 del medesimo CCNL) e ancorabili al raggiungimento di specifici obiettivi, stabiliti di anno in anno.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse decentrate fisse aventi il carattere della certezza e della stabilità, denominate "risorse stabili" ricomprendono:

- l'importo unico consolidato anno 2003 ossia le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, come disposto dall'art. 31 comma 2, primo paragrafo del CCNL 22/01/2004;
- gli importi degli incrementi previsti dal CCNL del 22/01/2004, in applicazione dell'art. 32, comma 1 (aumento obbligatorio dello 0,62% del monte salari 2001) e comma 2 (aumento obbligatorio dello 0,50% del monte salari 2001) e dell'art. 34, comma 4 (progressione economica orizzontale del personale cessato);
- gli importi dell'incremento inseriti in applicazione dell'art. 4, comma 1 del CCNL del 09/05/2006 (aumento obbligatorio dello 0,50% del monte salari 2003);
- gli importi di incremento derivanti dall'art. 8, comma 2 del CCNL del 11/04/2008 (aumento obbligatorio dello 0,60% del monte salari 2005):

Per questo Ente, l'importo che costituisce il fondo unico consolidato ammonta ad euro:

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI (coincidenti con risorse stabili dell'anno 2010)	Euro 52.541,74
---	-----------------------

Per l'anno 2012, non vi è la decurtazione prevista dall'art. 9 comma 2 bis seconda parte del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, in quanto non vi è stata diminuzione di personale.

Sezione II - Risorse variabili



La normativa contrattuale prevede la possibilità per ciascun Ente di alimentare annualmente il Fondo con risorse che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi.

Il riferimento è all'art. 15, comma 2 del CCNL del 01/04/1999, in virtù del quale: "In sede di contrattazione decentrata, ove esista la disponibilità di bilancio, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1.4.1999, delle risorse economiche di cui al comma 1° sino ad un massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno '97 e all'art. 15, comma 2 che stabilisce che : "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 gli enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività".

Nessun incremento del Fondo con risorse variabile è possibile per il Comune di Truccazzano nel rispetto dell'art. 9 comma 2-bis della Legge n. 122 del 30/7/2010 il quale prevede che a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 gennaio 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 che per il Comune di Truccazzano è pari ad € 52.541,74.

Tutto ciò premesso:

TOTALE RISORSE VARIABILI dell'anno 2012 DA NON CONSOLIDARE ex art. 15, comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999	Euro 0,00
---	------------------

Per completezza, occorre specificare che questo Ente ha previsto all'interno del Fondo altre risorse aventi il carattere della variabilità aventi destinazione vincolata, ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera K) del 01/04/1999. Il riferimento è:

a) alle quote dell'importo posto a base di una gara o di un'opera nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 92, commi 5 e 6 del D.Lgs. n. 163/2006 ossia ai cd "incentivi per la progettazione"	Importo quantificabile, in via previsionale, in euro 35.000,00.
b) alle risorse riferibili all'art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs n. 446/1997 in virtù del quale, ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della Legge n. 662/1996, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto	L'importo degli "incentivi ICI", in via presuntiva, ammonta ad euro 2.165,00

Pertanto

TOTALE RISORSE EX ART. 15, comma 1 lettera K) del CCNL del 01/04/1999 (aventi destinazione vincolata) ossia a) + b)	Euro 37.165,00
--	-----------------------

Sezione III – Eventuali Decurtazioni del Fondo

In applicazione dell'art. 9, comma 2 bis – seconda parte - del D.L. del 31.05.2010, n.78 convertito, con modificazioni, nella Legge 30.7.2010, n. 122, in virtù del quale "a decorrere dal 1° gennaio



2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, oltre a non poter superare il corrispondente importo dell'anno 2010, è *automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio*"; il Comune di Truccazzano ha avuto nel corso dell'anno 2011 una cessazione di un agente di polizia locale che è stato prontamente sostituito con un'assunzione di un altro agente a distanza di pochi giorni dalla data di cessazione. Pertanto non vi è stata riduzione di personale nei ruoli di questo Ente per l'anno 2011. E' stato pertanto operato il conteggio nel rispetto delle indicazioni operative fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato sia nella circolare n. 40/2010 che ha escluso l'inserimento, tra le risorse stabili, della quota destinata alla RIA (retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato nell'anno precedente sia nella circolare n. 12/2011 in virtù della quale *"la riduzione può essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo"*.

Considerato che :

- il valore medio dei presenti dell'anno 2010 era pari a n. 21 dipendenti;
- il valore medio dei presenti relativamente all'anno 2012 può essere individuato, in via provvisoria in n. 21 dipendenti, fatto salvo il ricalcolo definitivo al 31.12.2012.

L'importo di riduzione verrà ricalcolato in via definitiva dal Servizio Personale al 31.12.2012, tenuto conto anche di tutte le movimentazioni di personale avvenute successivamente alla data di sottoscrizione del contratto decentrato.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Tutto ciò premesso, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2012, risulta così costituito:

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI – [Sezione I e Sezione III]	Euro 52.541,74
TOTALE RISORSE VARIABILI dell'anno 2012 DA NON CONSOLIDARE ex art. 15, comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999 – [Sezione II parte 1]	Euro 0,00
TOTALE RISORSE EX ART. 15, comma 1 lettera K) del CCNL del 01/04/1999 (aventi destinazione vincolata) ossia a) + b) – [Sezione II parte 2]	Euro 37.165,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012	Euro 89.706,74

Da precisare che gli importi riportati nella presente relazione si intendono al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione nonché delle quote dell'indennità di comparto previste dall'art. 33, comma 4 lettera a) del CCNL del 22/01/2004 e dei differenziali delle progressioni economiche derivanti dai rinnovi contrattuali, nel rispetto della dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL del 06/05/2006, che, essendo a carico del bilancio dell'Ente, non partecipano al Fondo.



COMUNE DI TRUCCAZZANO Provincia di Milano

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



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

Per quanto attiene alla destinazione del Fondo, lo stesso viene destinato alla corresponsione degli istituti contrattualmente previsti, quali le progressioni economiche, l'indennità di comparto, ecc.

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

Per l'anno 2012, sono da intendersi come indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 i sottoelencati compensi gravanti sul fondo:

Progressioni economiche orizzontali - <i>istituto contrattuale avente carattere di certezza e continuità</i> -	quota annua destinata a remunerare le progressioni economiche già in essere prima della contrattazione collettiva oggetto della presente relazione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera b) del CCNL del 01/04/1999. L'importo quantificabile in via previsionale in funzione del personale dipendente in servizio ammonta ad euro 20.411,00.
Indennità di comparto - <i>istituto contrattuale avente carattere di certezza e continuità</i> -	quota annua calcolata nella misura stabilita dall'art. 33, comma 4 lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004. L'importo quantificabile in forma previsionale in funzione del personale in servizio ammonta ad euro 9.344,00.
Salario accessorio - <i>istituti contrattuali aventi carattere di variabilità</i> -	quota annua destinata a remunerare gli istituti previsti dall'art. 17, comma 2 lettere d) ed e) del CCNL del 01/04/1999 e consistenti nell'indennità legate alle condizioni di lavoro come turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo. L'importo è calcolato in via previsionale, con l'applicazione delle tariffe previste dalla normativa contrattuale nazionale, nel rispetto del contratto decentrato siglato con le Organizzazioni Sindacali in data 19/12/2008. L'importo quantificabile in via previsionale ammonta complessivamente ad euro 6.742,41.
Indennità per specifiche responsabilità - <i>istituti contrattuali aventi carattere di variabilità</i> -	quota annua destinata a remunerare le indennità collegate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, in attuazione di quanto previsto dall'art. 17, comma 2 lettera f) e i) del CCNL del 01/04/1999.



	<p>Il riferimento è agli incarichi di responsabilità conferiti ai sensi dell'art. 23 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai "Responsabili di Procedimento", nel rispetto dei criteri generali concertati con le Organizzazioni Sindacali in data 10.12.2007 e successive integrazioni che prevedono la corresponsione mensile anziché annuale.</p> <p>Nello specifico al personale assegnato alla Cat. C è corrisposto un importo annuo pari a € 1.000,00 da corrispondere in dodici mensilità e al personale assegnato alla Cat. D un importo annuo di € 1.500,00 da corrispondere in dodici mensilità</p> <p>L'importo annuo quantificabile in via previsionale ammonta ad euro 7.000,00.</p>
Primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori - <i>istituto contrattuale avente carattere di certezza e stabilità</i>	Importo determinato in applicazione del CCNL del 31.3.1999 per l'area della vigilanza. L'importo annuo è pari ad euro 147,71.
Assenze per malattia - <i>istituto contrattuale avente carattere di variabilità</i>	L'importo è determinato ai sensi dell'art. 71 Capo II del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito in Legge il 6 agosto 2008 n.133.
	L'importo annuo quantificabile in via previsionale ammonta ad euro 111,00.

Per completezza, si precisa che non sono oggetto della presente contrattazione neppure le risorse che questo Ente ha previsto all'interno del Fondo aventi il carattere della variabilità aventi destinazione vincolata, ai sensi dell'art. 15 comma 1 alinea K del 01/04/1999, meglio precisate nella Sezione II del I modulo, cui si rimanda ai fini della quantificazione.

Con riguardo invece ai criteri di suddivisione di tali incentivi tra il personale avente titolo, trovano applicazione all'interno dell'Ente le seguenti fonti normative:

- il Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante di cui all'articolo 18 comma 1 della Legge 109/1994 e successive modifiche e integrazioni approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 del 28/9/2004;
- l'art. 22 del vigente regolamento per l'applicazione dell'Imposta Comunale sugli immobili approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 20.4.2007 e successive modifiche ed integrazioni;

Pertanto:

Progressioni economiche orizzontali	euro 20.411,00.
Indennità di comparto	euro 9.344,00
Salario accessorio	euro 6.742,41
Indennità per specifiche responsabilità	euro 7.000,00
Incentivi attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche	euro 35.000,00
Incentivi ICI	euro 2.165,00
Primo inquadramento personale vigilanza	euro 147,71



Assenze per malattia	euro 111,00
TOTALE DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA o COMUNQUE NON REGolate ESPlicitAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	Euro 80.921,12

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

La contrattazione integrativa di cui alla presente relazione ha per oggetto la destinazione di risorse, all'interno del Fondo, all'incentivazione del personale dipendente, in applicazione dei principi di premialità previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale (che, prima della sottoscrizione, si sono incontrate in data 10/10/2012, in data 29/10/2012) hanno concordato di destinare alla performance organizzativa ed individuale del personale dipendente per l'anno 2012:

- le risorse aventi carattere di certezza e stabilità che, a consuntivo, residueranno dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti sia dall'art. 17 del CCNL del 01/04/1999 sia dagli altri istituti, tutti riportati nella precedente Sezione I del presente modulo. Tale importo ammonta in via previsionale ad euro 8.785,62.

Per quanto attiene ai criteri e le modalità di ripartizione di siffatti incentivi si rimanda a quanto contenuto nella precedente Relazione illustrativa - Modulo II.

TOTALE DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGolate DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	Risorse aventi carattere di certezza e stabilità di cui alla sezione I che, a consuntivo, residueranno dall'applicazione sia degli istituti contrattuali previsti dall'art. 17 del CCNL del 01/04/1999 sia da altri istituti, tutti riportati nella precedente Sezione I del presente modulo. In via previsionale tale importo ammonta ad Euro 8.785,62
--	--

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Tutto ciò premesso, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2012, viene così destinato:



TOTALE DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA o COMUNQUE NON REGOLATE ESPLICITAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO - [Sezione I]	Euro 80.921,12
TOTALE DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO [Sezione II]	Risorse aventi carattere di certezza e stabilità di cui alla sezione I che, a consuntivo, residueranno dall'applicazione sia degli istituti contrattuali previsti dall'art. 17 del CCNL del 01/04/1999 sia da altri istituti, tutti riportati nella precedente Sezione I del presente modulo. In via previsionale tale importo ammonta ad Euro 8.785,62.
TOTALE DESTINAZIONE DEL FONDO ossia a) + b) (coincidente con il totale esposto nella sezione IV del Modulo I)	Euro 89.706,74

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

La contrattazione collettiva oggetto della presente relazione rispetta:

- a) il principio generale di copertura delle destinazioni del Fondo fisse aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- b) il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici;
- c) il principio di selettività delle progressioni di carriera.

Con riferimento al primo aspetto, le risorse decentrate aventi il carattere della certezza e della continuità (articolo 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004), delineate nella precedente Sezione I per un importo complessivo pari ad Euro 52.541,74 sono idonee a finanziare gli istituti contrattuali previsti dall'art. 17 del CCNL del 01/04/1999 aventi natura certa e continuativa, come di seguito indicato:

a) Totale spesa prevista per le progressioni economiche orizzontali attualmente in essere	Euro 20.411,00
b) Totale spesa prevista per l'indennità di comparto	Euro 9.344,00
Totale destinazioni del Fondo aventi natura certa e continuativa ossia a) + b)	Euro 29.755,00



L'importo sopra indicato trova ampia copertura nelle risorse decentrate aventi carattere di certezza e stabilità, con un residuo di Euro 22.786,74 (dato dalla differenza tra Euro 52.541,74 e Euro 29.755,00).

Per quanto attiene invece al rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, è sufficiente ricordare come gli incentivi connessi alla realizzazione del Piano delle Performance sono erogati, in applicazione della vigente metodologia di valutazione delle prestazioni individuali, in funzione della valutazione ottenuta e dell'apporto qualitativo accertato da ciascun Responsabile, con un criterio meritocratico che consente una ridistribuzione delle eventuali economie determinate dalla valutazione individuale in funzione della valutazione ottenuta sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di risorse assegnato a ciascun processo. Resta inteso che per valutazioni inferiori al 70%, non è attribuito al personale alcun incentivo. Nello specifico il riferimento è alla relazione illustrativa – Modulo II.

Quanto invece al principio di selettività delle progressioni di carriera, non è stato contrattato con le Organizzazioni Sindacali alcun nuovo passaggio di progressione economica per l'anno 2012.



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

Al fine di consentire una visione di sintesi quantitativa delle risorse indicate nei precedenti moduli, si riportano di seguito gli schemi relativi al Fondo per la contrattazione integrativa oggetto della presente relazione nonché un raffronto con quelli degli anni precedenti.

	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	52.541,74	52.541,74	52.541,74
riduzione ai sensi dell' art. 9 comma 2 bis del D.L n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010 in proporzione al personale cessato	0	0	0
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI DOPO LA RIDUZIONE	52.541,74	52.541,74	52.541,74
TOTALE RISORSE VARIABILI ex art. 15, comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999	0	0	0
TOTALE RISORSE ex art. 15, comma 1 lettera K) del CCNL del 01/04/1999	37.165,00	8.830,50	37.165,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	89.706,74	61.372,24	89.706,74



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

La contrattazione integrativa oggetto della presente relazione rispetta i limiti di spesa sia nella fase programmatica della gestione economico finanziaria, come indicato nella successiva Sezione I, sia nella fase delle verifiche a consuntivo, come riportato in Sezione II.

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

Il sistema contabile utilizzato da questo Ente è strutturato in modo tale da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di Bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II avente ad oggetto la definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.

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

Al fine della verifica del limite previsto dalla prima parte dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. del 31.05.2010, n.78 convertito, con modificazioni, nella Legge 30.7.2010, n. 122 in virtù del quale "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010", si precisa quanto segue:

**IMPORTO COMPLESSIVO
DEL FONDO anno 2010**

Euro 52.541,74	Risorse stabili
Euro 0,00	Risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999
Euro 2.165,00	Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 59, comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997
Euro 35.000,00	Risorse destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche ex art. 92
Euro 89.706,74	TOTALE IMPORTO FONDO ANNO 2010



**VOCI DA CONSIDERARE
AI FINI DELLA VERIFICA**
come da indicazioni della Corte dei Conti e della Ragioneria Generale
dello Stato

Risorse stabili	SI
Risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999	SI
Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 59, comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997 (Corte dei Conti - Sezione Lombardia n. 569/2011)	SI
Risorse destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche ex art. 92 (Corte dei Conti - Sezioni Riunite di Controllo - nella deliberazione n. 51 del 04.10.2011)	NO

Pertanto

IMPORTO da considerare ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis	
Euro 52.541,74	Risorse stabili
Euro 0,00	Risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999
Euro 2.165,00	Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 59, comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997
Euro 54.706,74	TOTALE IMPORTO FONDO ANNO 2010

DA NON CONSIDERARE	
Euro 35.000,00	Risorse destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche ex art. 92
Euro 35.000,00	TOTALE

Per l'anno 2012:

IMPORTO COMPLESSIVO DEL FONDO anno 2012	
Euro 52.541,74	Risorse stabili dopo aver operato la riduzione in funzione del personale cessato
Euro 0,00	Risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999
Euro 2.165,00	Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 59, comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997
Euro 35.000,00	Risorse destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche ex art. 92
Euro 89.706,74	TOTALE IMPORTO FONDO ANNO 2012



**VOCI DA CONSIDERARE
AI FINI DELLA VERIFICA**
come da indicazioni della Corte dei Conti e della Ragioneria Generale
dello Stato

Risorse stabili	SI
Risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999	SI
Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 59, comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997 (Corte dei Conti – Sezione Lombardia n. 569/2011)	SI
Risorse destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche ex art. 92 (Corte dei Conti - Sezioni Riunite di Controllo – nella deliberazione n. 51 del 04.10.2011)	NO

Pertanto

IMPORTO da considerare ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis	
Euro 52.541,74	Risorse stabili dopo aver operato la riduzione in funzione del personale cessato
Euro 0,00	Risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL del 01/04/1999
Euro 2.165,00	Risorse derivanti dal recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 59, comma 1 lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997
Euro 54.706,74	TOTALE IMPORTO FONDO ANNO 2012

DA NON CONSIDERARE	
Euro 35.000,00	Risorse destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche ex art. 92
Euro 35.000,00	TOTALE

La costituzione del fondo per l'anno 2012, così come previsto dalla L. 122/2010 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2010.

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

In applicazione dell'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative alla contrattazione collettiva oggetto della presente relazione, attraverso le procedure di approvazione del Bilancio di previsione dell'esercizio 2012.



COMUNE DI TRUCCAZZANO Provincia di Milano

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Gli oneri della presente contrattazione trovano copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel Bilancio di previsione 2012, approvato con deliberazione Consiglio Comunale n.23 del 26 aprile 2012 ai sottoelencati Capitoli di spesa:

- Capitolo 1010801/6566 dal titolo "Fondo produttività art. 8 DPR 268/87 - competenze fisse";
- Capitolo 1010801/6567 dal titolo "Contributi previdenziali ed assistenziali, premio fondo di produttività"
- Capitolo 1010807/137 dal titolo "IRAP su fondo di produttività"
- Capitolo 1010301/720 dal titolo "Compensi al personale di cui all'art.59 D.L. 446/97";
- Capitoli delle opere pubbliche relativamente ai compensi per la progettazione comprensivi dei contributi previdenziali

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(Dott. Lobomo Domenico)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZE E SERVIZI

(Rag. Cerea Viviana)

