

COMUNE DI MATERA
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ADEGUATO AI PRINCIPI POSTI DALLE LEGGI DI RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO (ATTUAZIONE ART.65 DEL D.LGS.150/2009).

L'art.40 del D.lgs.165/2001, al comma 3-sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art.40-bis del medesimo D.Lgs.

Il dipartimento della RGS, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n.25 del 19 luglio 2012, ha predisposto gli schemi standard di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le procedure di certificazione dell'Organo interno ai sensi dell'art.40/bis, comma 1, del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006-2009);
- *contratti integrativi economici* - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere (Ccnl, Ccrl o Ccpl), ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello;

La relazione illustrativa e tecnico-finanziaria dovrà essere allegata ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali, al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI anno 2016	31-mag-16	
Periodo temporale di vigenza	Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.	
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante di parte pubblica: Segretario Generale- Presidente Delegazione trattante di parte sindacale: RSU aziendale e i rappresentanti territoriali delle seguenti sigle sindacali: (CGIL-CISL-UIL-CSA) Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato. Per la parte pubblica: Presidente: Segretario Generale – Presidente Per la parte sindacale: R.S.U. componenti Componente Territoriale U.I.L. Componente Territoriale C.S.A.	
Soggetti destinatari	Il personale dipendente del Comparto	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto tratta in sintesi dei seguenti argomenti: modalità di quantificazione delle risorse decentrate criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse da destinare	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione viene trasmessa all'organo di controllo – Collegio dei revisori dei conti del comune di Matera per la certificazione sull'ipotesi di CCDI ai sensi dell'Art.40 bis del D.Lgs.165/2001 come modificato dall'art.55 del D.Lgs.150/2009; Certificazione collegio revisori

	Attestazione del Rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Con deliberazione di G.C. n.454/2015 è stato approvato il Piano triennale delle performance 2015-2017; con delibera di G.C. n 196/2016 è stato approvato altresì il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2016 E' stato rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2015; Con deliberazione di G.C. n.25/2015 è stato approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di Matera - aggiornamenti - come previsto dall'art. 11, del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2015-2017. Con delibera di G.C. n.22/2016 è stato approvato l'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione (ITPC) e piano triennale della trasparenza e l'integrità (PTTI) L'ente ha pubblicato sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi del comma 8 dell'art.11 del D.Lgs 150/2009 come sostituito dall'art 10 del D.Lgs 133/2013 : il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, i curricula dei dirigenti, le retribuzioni dei dirigenti, i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo amministrativo e gli incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti ai dipendenti pubblici ed ai soggetti privati. Ha pubblicato il piano delle Performance. Si evidenzia che vengono pubblicati altresì il Conto annuale del personale, la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il CCDI nonché la scheda 2 e la tabella 15 del conto annuale oltre ai dati relativi ai professionisti incaricati quali componenti del Nucleo di Valutazione. Altri dati sono in fase di Pubblicazione.
--	---	---

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.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articoli da 1 a 9	I primi nove articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale relative a richiami normativi, ambito di applicazione, decorrenza, disciplina transitoria, materie oggetto di contrattazione decentrata, diritti e libertà sindacale, norme di comportamento e clausole di raffreddamento, interpretazione autentica, criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, buoni pasto e formazione.
Art. 10	L'art.10 tratta della modalità di costituzione delle risorse decentrate. 1. Il fondo è composto da una parte definita "Risorse decentrate stabili" comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità e vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da una parte definita "Risorse decentrate variabili" il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. 2. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo viene adottata annualmente con determinazione del Segretario Generale - competente in materia di personale, per la parte relativa alle "risorse stabili", mentre la parte relativa alle "risorse variabili" viene determinata annualmente dalla Giunta Comunale. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti aventi carattere di stabilità. 3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, 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 almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (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, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, o miglioramento qualitativo di servizi esistenti, 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) 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 nell'ambito del Piano delle Performance;
- c) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

Art.11

L'art.11 disciplina i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (indennità, incentivi ecc.):

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)
- b) Compensi per premialità individuale (incentivi)
- c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)
- d) Indennità di comparto
- e) Posizioni Organizzative

2. Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, presenti nel “Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Matera.”: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell’attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l’erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

3. Così come previsto dal vigente sistema di misurazione delle prestazioni della *performance* individuale, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei “sistema di incentivazione del personale” di cui al citato regolamento.

Art.12

L’art.12 disciplina le risorse destinate all’erogazione dei “Compensi per sistema di incentivazione del personale :

1. La quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei “Compensi per il sistema di incentivazione del personale”, successivamente al finanziamento prioritario degli istituti contrattuali di cui ai capi IV V e VI e previa verifica della disponibilità di risorse economiche nell’ambito del fondo per le risorse decentrate è destinata, sulla base di indirizzi forniti dall’organo di governo, all’incentivazione del personale con le modalità disciplinate nel nuovo sistema di valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, cui si fa integrale rinvio.

2. Ad ogni Settore, previa verifica della disponibilità delle risorse, verrà assegnato un budget economico calcolato proporzionalmente alla sommatoria dei parametri di ogni categoria dei dipendenti assegnati al Settore (indicati nel nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti (a tempo ind.to ed a t.d., in rapporto al periodo di servizio espletato).

3. Qualora i macro obiettivi del settore non siano raggiunti totalmente, il budget assegnato al settore di riferimento sarà decurtato nella stessa misura percentuale del mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale budget così rideterminato sarà interamente distribuito al personale del settore.

4. I dipendenti coinvolti in altro tipo di incentivazione prevista da particolari disposizioni di legge di cui all’art. 17 lett. K) (attività di cui all’ex art.18 della L.109/94, Ici, Istat, Avvocatura.) del CCNL 1.4.1999, che assolveranno tale attività all’interno dell’orario di servizio, saranno ammessi al sistema premiale, secondo la seguente formula: $\text{somma spettante (X)} \times (1 - (\text{somma percepita per progetto ex art.17 lett. K}/4000))$.

5. Per l'assegnazione del budget al Settore, non si terrà conto dei dipendenti che nell'anno di riferimento hanno percepito somme per progettazioni LL.PP., Urbanistica, Avvocatura e/o altri incentivi di cui all'art.17 lett. K ccnl 1.4.99 per somme pari ad € 3.000,00 o superiori;
6. Sulla base di tale budget i dirigenti elaborano i piani delle performances (destinati a tutti i lavoratori) finalizzati e congruenti con gli obiettivi di programmazione. I piani delle performances saranno sottoposti alla valutazione della conferenza dei dirigenti e del N.d.V..
7. La valutazione dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente è di esclusiva competenza del dirigente, sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti.

Art.13

L'articolo 13 disciplina i criteri generali per la progressione economica:

1. La progressione economica all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse disponibili nello specifico fondo, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, c.2 del CCNL 31.03.1999 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009
2. La progressione economica viene attribuita al dipendente a tempo indeterminato in modo selettivo in ragione della sua capacità di dare contributi all'attività dell'Ente, in virtù delle competenze sviluppate o acquisite con la pratica sul lavoro.
3. Con la progressione orizzontale non si retribuisce una modifica di mansione del lavoratore, ma la sua capacità di far sempre meglio il suo lavoro grazie all'accrescimento di competenze e di impegno.
4. Tutte le somme necessarie per corrispondere il beneficio per la progressione economica, anche negli anni successivi a quello di attribuzione, vengono interamente prelevate dal fondo del salario accessorio, nell'ambito delle risorse stabili.
5. Le progressioni economiche vanno assegnate in esito ai processi di valutazione, secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL del 31.03.99 e all'art.9 del CCNL dell'11.04.2008.
6. Il valore economico della progressione è riconosciuto, di regola, dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione.
7. I dipendenti a tempo indeterminato, ammessi alla selezione per la progressione orizzontale, dovranno possedere i seguenti requisiti:
 - un'anzianità di effettivo servizio nella posizione economica di almeno due anni, (intendendosi quale prestazione lavorativa effettivamente espletata e non in aspettativa per qualsiasi motivo);
 - la valutazione deve essere effettuata tenendo conto, in misura proporzionale, dei periodi di assenza, per qualsiasi causa, dei dipendenti soggetti a valutazione.

8. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

a) si provvederà ad individuare, in base al budget disponibile nel fondo, il numero dei passaggi economici attribuibili nell'ente all'interno di ogni categoria ed il costo complessivo per categoria. Successivamente, si procederà a definire la stessa percentuale del costo complessivo per ciascuna categoria, sino alla concorrenza della somma totale destinata alla progressione orizzontale;

b) Le unità di destinatari saranno arrotondate per eccesso nell'ambito delle somme disponibili;

c) La PEO sarà attribuita previa valutazione dei singoli dirigenti mediante la compilazione delle schede di seguito riportate, redatte nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999;

d) I dipendenti che sono stati oggetto di mobilità interna saranno valutati dall'ultimo dirigente, che ha la facoltà di sentire i precedenti per via breve;

e) Il Dirigente consegna la scheda compilata ad ogni dipendente;

f) Le graduatorie verranno elaborate per singole categorie economiche;

g) Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante pubblicazione all'albo pretorio on line;

h) Entro 20 giorni dalla pubblicazione il dipendente potrà presentare istanza di riesame su eventuali errori riscontrati al Dirigente valutatore;

i) Il predetto Dirigente avrà 30 giorni di tempo per esaminare le istanze di riesame su eventuali errori riscontrati e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;

j) Successivamente saranno pubblicate le graduatorie definitive per categoria;

k) All'interno di ogni graduatoria, a parità di punteggio conseguito, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'Ente o, in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più giovane di età.

9. Le progressioni economiche si realizzeranno, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, dando atto che la valutazione dovrà essere effettuata secondo le schede di seguito riportate, dando priorità ai dipendenti che sono stati collocati nella fascia di merito alta negli ultimi tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 23, 3° c. del D.L.gs. n. 150/2009.

10. Le predette schede di valutazione, contenute nell'art.13 della preintesa del CCDI sottoscritto, si allegano al presente atto e ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Art. 14

Art. 14- Principi generali per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni disagiate e a particolari/specifiche responsabilità.

1. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 lett. c) CCNL 1.4.1999 e dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, si definiscono di seguito le condizioni di lavoro in presenza delle quali si erogano i compensi accessori relativi alle indennità e alle specifiche responsabilità:

- a) le indennità sono riconosciute solo per prestazioni lavorative effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
- b) l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente;
- c) l'indennità e i compensi sono sempre collegati alle particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione;
- d) la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità;
- e) ad ogni indennità corrisponde una fattispecie di specifica prestazione o una causale nettamente diversa;
- f) il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente che ne dà comunicazione al Servizio Organizzazione e Gestione del Personale.

Art. 15

L'art.15 disciplina i criteri per Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 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); non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al comma 1 non sono tra loro cumulabili nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l’affidamento di funzioni di “specificata responsabilità” che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l’indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Il compenso è corrisposto esclusivamente a coloro che svolgono i suddetti compiti di responsabilità in maniera continuativa ed esclusiva o in forma del tutto prevalente, sia in ragione del tempo dedicato, sia in ragione dell’incidenza delle altre attività riferibili al profilo rivestito.
6. L’individuazione dei soggetti, cui spetta il compenso per l’esercizio di compiti di cui al presente articolo, è effettuata dal Dirigente con atto dal quale risulti la specifica motivazione per l’attribuzione dei compiti comportanti responsabilità in rapporto all’organizzazione dell’ufficio e/o secondo quanto verificato nelle conferenze di servizio.
7. L’attribuzione ai dipendenti dell’indennità è attuata da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l’effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un’unica soluzione, a consuntivo, nei primi mesi dell’anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

Art.16

L’art.16 indica i criteri di attribuzione dell’indennità di rischio

L’indennità è corrisposta per prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale.

2. Ai fini del riconoscimento dell’indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le mansioni che determinano:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc...;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc...;
- esposizione a rischio specifico connesso all’impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc...;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;

- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- 3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto compete ai Dirigenti, anche attraverso verifiche periodiche.
- 4. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004) per il periodo di effettiva esposizione al rischio; essa è erogata mensilmente in misura proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese calcolato sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- 5. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse disponibili che saranno destinate annualmente.

Art.17 L'art.17 indica i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a seguito di incarico formale a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nelle seguenti misure:

- € 0,52 per maneggio valori da € 500 a € 5.000;
- € 1,00 per maneggio valori da € 5.001 a € 20.000;
- € 1,55 per maneggio valori da € 20.001 e oltre.

2. La predetta indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio suddetto, con esclusione di qualsiasi assenza per qualunque causa.

3. Per l'erogazione di detta indennità il dirigente deve attestare l'ammontare del valore medio mensile maneggiato.

4. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse che saranno destinate annualmente.

Art.18 L'Art. 18 indica i criteri di attribuzione dell'indennità di TURNAZIONE – REPERIBILITA'

1. L'indennità di turnazione è attribuita al personale appositamente comandato dal Dirigente nelle ipotesi disciplinate dal CCNL.

2. Vengono individuate, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000, le seguenti aree di pronto intervento presso il quale è' possibile istituire il servizio di pronta reperibilità :

a. STATO CIVILE (ATTI DI MORTE)

b. POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE

c. OO.PP.- Urbanistica.

3. Il trattamento economico, ai cui oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, è disciplinato dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000, come modificato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001.

4. Per ogni turno di reperibilità sarà adibito il personale appositamente individuato dal Dirigente di Settore nei limiti delle disponibilità finanziarie assegnate annualmente.

5. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse che saranno destinate annualmente.

Art.19

L' Art. 19 disciplina le indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene previsto uno specifico compenso finalizzato a remunerare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. La somma complessivamente disponibile nel fondo per tale finalità viene budgettizzata e assegnata a ciascun Settore dal Segretario Generale, dopo aver esaminato le proposte dei singoli Dirigenti, in relazione al numero dei dipendenti, alla categoria di inquadramento e all'importanza e complessità delle funzioni attribuite al Settore/Servizio.

3. I compiti comportanti specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Dirigenti con atti formali preventivi e resi noti ai dipendenti del Settore/Servizio di riferimento.

4. Le quote individuali da assegnare vanno ridotte in proporzione al part-time. Il compenso è frazionabile e viene erogato mensilmente.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

6. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione del compenso accessorio in esame, nei limiti della misura massima fissata dal CCNL e utilizzando il budget di settore assegnato, le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:

CATEGORIA D

a) il carico di responsabilità formali delegate;

- b) la responsabilità di procedimento di cui all'art.5 L. n. 241/90 e/o responsabilità di tipo privatistico, ove le tipologie degli atti posti in essere rientrino in tale campo;
- c) il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- d) la rilevanza e la complessità dei compiti e dell'impegno gestionale;
- e) l'affidamento di risorse umane e strumentali;
- f) il grado di integrazione complessiva;
- g) la rilevanza esterna;
- h) il tipo di pluralità/complessità dell'utenza;
- i) il coordinamento di gruppi di lavoro;
- j) l'assegnazione di funzioni plurime;

Gli elementi sopra indicati possono essere presenti anche in maniera disgiunta.

CATEGORIA C

- a) il carico di responsabilità formali delegate;
- b) la responsabilità di procedimento di cui all'art.5 L. n. 241/90 e/o responsabilità di tipo privatistico, ove le tipologie degli atti posti in essere rientrino in tale campo;
- c) il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- d) la rilevanza e la complessità dei compiti e dell'impegno gestionale;
- e) la formazione posseduta;
- f) il grado di integrazione complessiva;
- g) il tipo di pluralità/complessità dell'utenza;
- h) il coordinamento di gruppi di lavoro;

CATEGORIA B:

- a) il carico di responsabilità formali;
- b) il rilievo delle competenze specialistiche richieste;
- c) il grado di integrazione complessiva;
- d) il tipo di pluralità/complessità dell'utenza;
- e) il coordinamento di gruppi di lavoro;

f) la professionalità certificata;

Gli elementi sopra indicati possono essere presenti anche in maniera disgiunta.

CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI VALORI:

Categoria D:

in presenza di almeno 9/10 degli elementi p	€ 2.000
in presenza di almeno 7/10 degli elementi previsti	€ 1.700
in presenza di almeno 5/10 degli elementi previsti	€ 1.500
in presenza di almeno 4/10 degli elementi previsti	€ 1.000

Categoria C:

in presenza di almeno 7/8 degli elementi previsti	€ 1.300;
in presenza di almeno 5/8 degli elementi previsti	€ 1.200;
in presenza di almeno 4/8 degli elementi previsti	€ 1.000;

Categoria B:

in presenza di almeno 5/6 degli elementi previsti	€ 1.100;
in presenza di almeno 4/6 degli elementi previsti	€ 1.000;

Art.20	L'art.20 indica i criteri di attribuzione dell'indennità di disagio per esercizio attività svolte in condizioni particolarmente disagiate 1. Al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate è corrisposta una indennità. 2. Per attività particolarmente disagiata si intende un' attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria ed è determinata in sede di contrattazione annuale. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: ➤ prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata, per orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della stessa giornata ad esclusione della turnazione e del rientro ordinario oppure per orario plurisettimanale per il periodo interessato da maggior orario; ➤ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti; 3. L'individuazione spetta al dirigente con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, in particolare dovrà trattarsi di prestazione lavorativa realmente ed oggettivamente diversa da quella della generalità degli altri dipendenti e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, in quanto queste sono già remunerate con il trattamento stipendiale previsto per i vari profili professionali la misura è di 25,00 e sarà stabilita in sede di accordo annuale. L'indennità sarà corrisposta, di norma, con cadenza mensile. 4. L'indennità di disagio non è cumulabile, in caso di stessa motivazione che ne costituisca il presupposto, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno, di specifiche responsabilità e compete solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività nell'orario completo di lavoro giornaliero, fatte salve le fasce di flessibilità. 5. Le predette indennità potranno essere liquidate esclusivamente nei limiti delle risorse disponibili che saranno destinate annualmente.
Art.21	L'art. 21 disciplina le modalità di utilizzo dei compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni, convenzioni e contributi dell'utenza (art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43 L. 449/1997)
	1. Ai sensi dell'emanando Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e la fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi <i>"le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto di IVA, certificate dal Servizio finanziario, sono considerate risparmi di spesa qualora costituiscano effettive economie o maggiori entrate rispetto agli stanziamenti di bilancio.</i>

2. *I risparmi di spesa potranno, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, finanziare i fondi per la produttività del personale dirigente e non dirigente, con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 2, della legge 27/12/1997, n. 449*".

3. Le risorse destinate all'incentivazione, determinate in sede di costituzione dei Fondi del personale e della dirigenza sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, e destinate al finanziamento dei premi di cui all'art. 11, comma 2, dei Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione.

Art.22

L'art.22 disciplina le modalità di utilizzo degli Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999, art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996 e art. 59, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997)

1. I dipendenti interessati al compenso incentivante sono tutti gli addetti del Servizio Tributi impegnati in programmi di liquidazione e di accertamento con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato; possono essere interessati anche dipendenti di altri Servizi che collaborano al recupero dell'evasione ICI.

2. I fondi incentivanti del personale dipendente e dei dirigenti, nella parte delle risorse variabili, vengono implementati in relazione alle somme incassate nell'anno a seguito di attività di recupero dell'evasione ICI e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla Giunta comunale con propria deliberazione, per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.

3. Le somme lorde da corrispondere ai dipendenti, ivi compresi le posizioni organizzative, sono determinate secondo le modalità disciplinate nello specifico regolamento che sarà approvato dalla giunta comunale.

4. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente e le posizioni organizzative è operata dal Dirigente competente in materia secondo le modalità previste nel predetto regolamento approvato dalla giunta comunale.

Art.23

L'art.23 disciplina gli Incentivi di cui all'art. 208 del Codice della Strada

Nell'ambito delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 1/04/1999, una parte dei proventi di cui all'art. 208 del Codice della strada viene utilizzata annualmente per finanziare la produttività specifica spettante al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale.

Art.24	L'art.24 disciplina i Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011) 1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n.98/2011, conv. In L.111/2011 l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione. 2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11 conv. In L.n.111/2011), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 11, comma 2. 3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri: - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività; - la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale. 4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno. 5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 11. 6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.
Art.25	L'art.25 illustra il sistema di perequazione degli incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi di produttività
	1. Le parti prendono atto che, nel caso in cui un Settore abbia titolo agli incentivi di cui all'art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 163/2006 come modificato dalla legge 114/2014 (incentivi per la <u>progettazione e pianificazione urbanistica</u>) il budget di Settore per il finanziamento dei premi del personale definito sulla base dell'indicatore quali-quantitativo viene ridotto con le modalità disciplinate al precedente art.11, commi.4 e 5.

L' art. 26 illustra la disciplina del premio di efficienza (art. 27 D.Lgs. 27/10/2009, n. 150)

1. La quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, è destinata, nella misura stabilita dalla Giunta comunale con propria direttiva (comunque non oltre i 2/3), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata come meglio precisato al comma 4.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i dirigenti, utilizzando le schede per la definizione degli obiettivi del Piano della Performance, predispongono ed approvano la realizzazione di specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto, nel limite stabilito dalla Giunta comunale con propria direttiva con le modalità definite nei successivi commi;
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

3. La distribuzione del premio di efficienza tra il personale coinvolto negli obiettivi di cui al comma 2 deve rispettare i seguenti criteri:

- partecipano alla distribuzione del premio i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel progetto e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- la ripartizione degli incentivi tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri:

a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;

b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;

c) qualità dell'apporto personale.

4. La parte residua del risparmio di cui al comma 1, non destinata a premiare il personale direttamente coinvolto, è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget dei Settori di cui all'art.11.

5. Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato utilizzando i modelli previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

6. Il conseguimento del risparmio è documentato in una relazione finale a consuntivo a cura del dirigente.

	7. Le risorse per ciascun progetto sono messe a disposizione del dirigente competente a consuntivo, previa documentazione dei risparmi nella "Relazione sulla performance" e validazione da parte del Nucleo di Valutazione. 8. L'attribuzione ai dipendenti del premio di efficienza avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 11. 9. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.
Art.27	L'art.27 si riferisce al salario accessorio del personale a tempo determinato 1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato per un periodo superiore a 30 giorni di servizio concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 10, ad esclusione della lett. c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente.
Art.28	L'art.28 disciplina le modalità di partecipazione agli incentivi del personale distaccato o comandato 1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Matera distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 11, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. 2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Matera comandato per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.
Art.29	L'art.29 illustra la norma transitoria 1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con il D.Lgs. n. 141/2011.
Art.30	L'art.30 illustra la norma finale 1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si rinvia ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e alle vigenti disposizioni di legge e ai Regolamenti comunali in vigore.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 11 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	
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. 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.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	
Somme rinviate	
Altro	
Totale	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Trattasi di contratto decentrato integrativo normativo. Le modalità di utilizzo saranno illustrate in sede di accordo annuale - parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

C) Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con il D.Lgs. n. 141/2011. (Si rinvia all'art 29 –Norma Transitoria).

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

Il Comune di Matera, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs.150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

con deliberazione n. 452 /2015, la Giunta Comunale ha approvato il sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigente.

con Decreto Sindacale si è proceduto alla nomina dei componenti del N.d.V.;

Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, presenti nel *“Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Matera.”* Approvato con delibera n. 452/2015 a cui il CCDI rinvia espressamente: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite

Il processo di valutazione dei dipendenti dei servizi previsto dal nuovo sistema persegue differenti finalità, prima fra tutte quella di orientare la prestazione dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, ma anche di sviluppare la capacità di ciascun dipendente di migliorare la propria prestazione lavorativa, di promuovere lo sviluppo e la crescita professionale di tutti i dipendenti, di valorizzare i dipendenti, di introdurre una cultura organizzativa del merito e della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e di valorizzare gli incentivi economici.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Nessuna progressione orizzontale è prevista per l'anno 2015.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009. I criteri sono analizzati nell'art.13 del CCDI . Le progressioni economiche si realizzeranno, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, dando atto che la valutazione dovrà essere effettuata secondo le schede contenute nell'art.13 del CCDI, dando priorità ai dipendenti che sono stati collocati nella fascia di merito alta negli ultimi tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 23, 3° c. del D.L.gs. n. 150/2009.

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

La finalità attesa dalla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo è la corresponsione degli istituti premianti legati al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale dati all'Amministrazione, Peg e Piano delle Performance, in coerenza con il titolo II del D.L.gs.150/2009. L'accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati sarà effettuato dal Nucleo di valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance che dovrà validare la relazione sulle performance.

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 ____.

Relazione tecnico-finanziaria

“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

Il Fondo delle risorse decentrate è stato costituito per la parte stabile con determinazione dirigenziale n. ____/____.

Le risorse variabili non sono state ad oggi determinate. Il riparto delle risorse decentrate saranno oggetto di specifica contrattazione cui seguirà apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre al Collegio dei Revisori per la necessaria certificazione

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

Il Fondo delle risorse decentrate è stato costituito per la parte stabile con determinazione dirigenziale n. ____/____.

Le risorse variabili non sono state ad oggi determinate. Il riparto delle risorse decentrate saranno oggetto di specifica contrattazione cui seguirà apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre al Collegio dei Revisori per la necessaria certificazione

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 n. ____ del _____ nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	
Decurtazioni parte fissa permanente	
<i>Totale risorse</i>	

SEZIONE I Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

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

Descrizione	Importo
Importo consolidato anno 2003 + art. 32 commi 1,2,7 CCNL 22.1.2004 (come previsto dall'art.31 c. 2 CCNL 22.1.2004)	€ -
<i>Totale</i>	€ -

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Incremento art. 4, c.1,4,5 CCNL 9.05.06 pari allo 0,5% del monte salari 2003	€ -
Incremento CCNL 11.04.2008 (art.8 commi 2.5.6.7)	
<i>Totale</i>	€ -

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Art.4, comma 2 - CCNL 5/10/2001- Biennio Economico 2000-2001)	€ -
RIDETERMINAZIONE FONDO PER PROGRESSIONI STORICHE (Dichiarazione congiunta n.14 - CCNL 22 gennaio 2004 - Quadriennio Normativo 2002 -2005 e Dichiarazione congiunta n.1 - CCNL 31/07/2009 - Biennio Economico 2008-2009)	€ -
INCREMENTO DOTAZIONI E RELAT COPERT (Art. 15 , comma 5 - PARTE FISSA - CCNL 98-01)	€ -
<i>Totale</i>	€ -

Totale risorse fisse € -

SEZIONE II Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Incentivazione personale polizia locale ai sensi dell'art.208 c.2bis D.Lgs.285/1992 e succ. mm.e ii. (codice della strada)	€ -
Messi Notificatori art.54 CCNL 14.9.2000	€ -
Altro	€ -
<i>Totale</i>	€ -

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Risorse variabili in forza di specifiche disposizioni di legge

Descrizione*	Importo
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, Compensi ISTAT, ecc. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 4, C.4, CCNL biennio economico 2000-2001)	€ -
Quote per la progettazione D. Lgs. 50/2016	€ -
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (art.27 CCNL 14.9.2000)	€ -
<i>Totale</i>	€ -

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

SEZIONE III Decurtazioni del Fondo

Descrizione	Importo
Decurtazioni parte fissa permanente	€ -
<i>Totale</i>	€ -

SEZIONE IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ -
Risorse variabili	€ -
<i>Totale fondo tendenziale</i>	€ -
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
decurtazioni risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ -
decurtazioni risorse variabili	€ -
<i>Totale decurtazioni Fondo tendenziale</i>	€ -
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ -
Risorse variabili	€ -
<i>Totale fondo sottoposto a certificazione</i>	€ -

SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Risorse variabili in forza di specifiche disposizioni di legge

Descrizione	Importo
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, Compensi ISTAT, ecc. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 4, C.4, CCNL biennio economico 2000-2001)	€ -
Quote per la progettazione D. Lgs. 50/2016	€ -
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (art.27 CCNL 14.9.2000)	€ -
<i>Totale</i>	€ -

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

“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

Il Fondo delle risorse decentrate è stato costituito per la parte stabile con determinazione dirigenziale n. ____/____.

Le risorse variabili non sono state ad oggi determinate. Il riparto delle risorse decentrate saranno oggetto di specifica contrattazione cui seguirà apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre al Collegio dei Revisori per la necessaria certificazione

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
Progressioni economiche storiche	€ -
Indennità di comparto	€ -
Posizioni organizzative e Indennità di funzione	€ -
Specifiche responsabilità	€ -
Altro	€ -
<i>Totale</i>	€ -

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Vengono regolate dal contratto somme per totali € _____, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ -
Indennità di rischio	€ -
Indennità di maneggio valori	€ -
Indennità di disagio	€ -
Reperibilità	€ -
Maggiorazioni orarie	€ -
Altro	€ -
<i>Totale</i>	€ -

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente (oppure) sono da regolare le seguenti somme

Sezione IV Sintesi dei valori di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili o comunque non regolate dal contratto	€ -
Totale destinazioni regolate	€ -
Totale destinazioni risorse soggette al limite	€ -
<i>Totale definizione delle poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	€ -

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente (oppure) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € _____ al fine di _____

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, al netto delle decurtazioni, ammontano a € _____, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, posizioni organizzative e specifiche responsabilità) ammontano a € _____. Le destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Le risorse relative alle indennità di turnazione, rischio, maggiorazioni orarie, maneggio valori e disagio pari a € _____, sono tutte finanziate con risorse stabili

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

L'Ente attribuisce eventuali incentivi economici ai dipendenti previa misurazione e valutazione selettiva delle prestazioni e si attesta che gli incentivi economici, che trovano finanziamento nel fondo, sono erogati in base alle disposizioni del CCNL

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 (2015) non è stata prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

Il Fondo delle risorse decentrate è stato costituito per la parte stabile con determinazione dirigenziale n. ___/___.

Le risorse variabili non sono state ad oggi determinate. Il riparto delle risorse decentrate saranno oggetto di specifica contrattazione cui seguirà apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre al Collegio dei Revisori per la necessaria certificazione

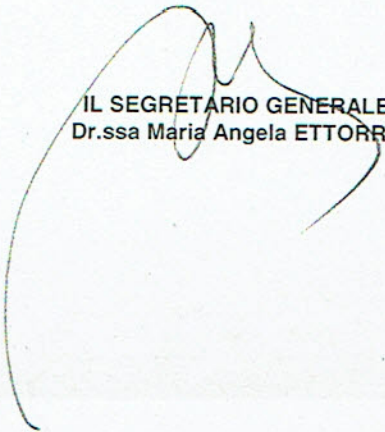
COSTITUZIONE FONDO	FONDO XXXX	FONDO XXXX	Differenza
RISORSE STABILI			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (Art.31, comma 2 - CCNL 22.01.2004 - Biennio Economico 2002-2005)	€ -	€ -	€ -
RIDETERMINAZIONE FONDO PER PROGRESSIONI STORICHE (Dichiarazione congiunta n.14 - CCNL 22 gennaio 2004 - Quadriennio Normativo 2002 -2005 e Dichiarazione congiunta n.1 - CCNL 31/07/2009 - Biennio Economico 2008- 2009)	€ -	€ -	€ -
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO AL 2015 (Art.4, comma 2 - CCNL 5/10/2001- Biennio Economico 2000-2001)	€ -	€ -	€ -
INCREMENTO DOTAZIONI E RELAT COPERT (Art. 15 , comma 5 - PARTE FISSA - CCNL 98- 01)	€ -	€ -	€ -
INCREMENTI CCNL 9/05/2006 - Biennio Economico 2004-2005 (Art.4, commi 1, 4, 5 - PARTE FISSA)	€ -	€ -	€ -
INCREMENTI CCNL 22.01.2004 - Biennio Economico 2002-2005 (Art.32, commi 1, 2 e 7)	€ -	€ -	€ -
INCREMENTI CCNL 11.4.2008 - Quadriennio Normativo 2006-2009 (Art.8, commi 2, 5, 6, 7 - PARTE FISSA)	€ -	€ -	€ -
TOTALI	€ -	€ -	€ -
Decurtazione parte fissa permanente	€ -	€ -	
TOTALE RISORSE STABILI	€ -	0	€ -
RISORSE VARIABILI	RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
Incentivazione personale polizia locale ai sensi dell'art.208 c.2bis D.Lgs.285/1992 e succ. mm.e ii. (codice della strada) -	€ -	€ -	€ -
Messi Notificatori art.54 CCNL 14.9.2000	€ -	€ -	€ -
TOTALE	€ -	€ -	€ -
Decurtazione parte fissa permanente	€ -	€ -	€ -
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ -	€ -	€ -
RISORSE VARIABILI IN FORZA DI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE		RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
Quote per la progettazione D. Lgs. 50/2016	€ -	€ -	€ -
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (art.27 CCNL 14.9.2000)	€ -	€ -	€ -
Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazioni, Compensi ISTAT, ecc. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 4, C.4, CCNL biennio economico 2000-2001)	€ -	€ -	€ -
TOTALE	€ -	€ -	€ -
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ -	€ -	€ -
TOTALE	€ -	TOTALE	€ -
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE RISORSE VARIABILI IN FORZA DI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ -	€ -	€ -

“parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

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

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

SEZIONE III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.



IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Maria Angela ETTORRE