



COMUNE DI REZZATO
Provincia di Brescia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2017**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		25.10.2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): dott.Mariano Rainone (Segretario comunale) - Presidente dott.ssa Nicoletta De Col (Responsabile Settore amm.tivo) - membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività anno 2017 b) fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art.17 c.2 lett. e), f), g) del CCNL 1/4/99
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 21.09.2017
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì. Ai sensi dell'art. 68 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione G.C. n.88/2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì. Il Comune di Rezzato ha adottato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione G.C. n.4/2017
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: PEG/Piano delle performance, Relazione sulle performance, Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione, l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, i nominativi ed i curricula dei componenti degli OIV e del responsabile delle funzioni di misurazione delle performance, i curricula dei titolari delle posizioni organizzative, i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo, gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Sì. Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla Performance.	
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

a) ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività, nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del CCNL 22.1.2004 e dell'art. 17 del CCNL 1/4/99;

b) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art.17 c.2, lett.e),f), g) del CCNL 1/4/99.

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

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta - D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n.112/2011 e s.m.i.;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta n.112/2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente a tempo indeterminato dell'ente; esso disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2017, rinviandosi, per le materie non disciplinate, ai contratti decentrati sottoscritti negli anni precedenti.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

• **INDENNITA':**

INDENNITA': INDENNITA' DI RISCHIO

- *descrizione:* Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente € 30,00/mese).
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 30,00/mese. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art.37 CCNL 14.09.2000 e art.41 CCNL 22.01.2004
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* ART.9
- *criteri di attribuzione:* Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO):

-utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

-attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

-attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* si intende compensare lo svolgimento di particolari prestazioni di lavoro che comportano per il dipendente continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

INDENNITA': INDENNITA' DI DISAGIO

- *descrizione:* Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità determinata in un importo non superiore a quello stabilito per l'indennità di rischio.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente implicante, ad esempio, esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione.

Viene individuata, quale attività disagiata, quella svolta dal personale di cat.B1 (profilo prof. "Operaio specializzato") e B3 (profilo prof. "Coordinatore capo operaio"), addetto ai servizi e alle operazioni di estumulazione.

- *Importo massimo previsto nel fondo:* L'importo del compenso viene determinato nella misura di € 260,00 annui, rapportati alla effettiva presenza in servizio di tale personale nel periodo di effettuazione delle estumulazioni. I nominativi dei dipendenti e le relative presenze in servizio verranno segnalate dal Responsabile di Settore.
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art.17 c.2 lett e)
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.10
- *criteri di attribuzione:* il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente implicante, ad esempio, esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni

climatiche avverse, a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione ecc...; esso non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, pertanto è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO).

Le attività lavorative disagiate costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del *ne bis in idem*.

L'erogazione del suddetto compenso è escluso in caso di assenza dal servizio ed è riproporzionato in caso di prestazione ad orario ridotto.

Viene individuata, quale attività disagiata, quella svolta dal personale di cat.B1 (profilo prof. "Operaio specializzato") e B3 (profilo prof. "Coordinatore capo operaio"), addetto ai servizi e alle operazioni di estumulazione.

L'importo del compenso viene determinato nella misura di € 260,00 annui, rapportati alla effettiva presenza in servizio di tale personale nel periodo di effettuazione delle estumulazioni. I nominativi dei dipendenti e le relative presenze in servizio verranno segnalate dal Responsabile di Settore.

L' indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività, sulla base di specifica relazione del competente Responsabile.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* si intende compensare lo svolgimento di particolari prestazioni di lavoro che comportano per il dipendente, ad esempio, esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione ecc...

INDENNITA' : INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- *descrizione:* Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

- *Importo massimo previsto nel fondo:* Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

media mensile di valori maneggiati da € 10.331,00 ad € 20.662,00 indennità € 1,55 giornaliera

media mensile di valori maneggiati da € 5.165,00 ad € 10.330,00 indennità € 1,03 giornaliera

media mensile di valori maneggiati da € 2.582,00 ad € 5.164,00 indennità € 0,52 giornaliera

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili.

- *Riferimento alla norma del CCNL: art.36 CCNL 14.09.2000*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 11*
- *criteri di attribuzione:* L'attribuzione spetta ai responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio di valori di cassa; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
- L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* indennizzare la specifica condizione di rischio in cui versa il personale che opera su denaro contante o su altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.

INDENNITA' : INDENNITA' DI TURNAZIONE

- *descrizione:* E' l'indennizzo spettante ai lavoratori per compensare il disagio connesso all'articolazione per turni dell'orario di lavoro, finalizzati ad ampliare la fascia di fruibilità dei servizi al pubblico o consentire l'ottimizzazione dell'utilizzo di impianti e strutture.

- *Importo massimo previsto nel fondo:* L'entità dell'indennità è determinata attraverso la fissazione di una percentuale di maggiorazione oraria calcolata sulla retribuzione indicata dall'art.10 c.2 lett.c) CCNL 9 maggio 2005, secondo un'articolazione che tiene conto della collocazione del turno.
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art.22 c.5 CCNL 14.09.2000, art.17 c.2 lett.d) CCNL 1.4.99
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 14
- *criteri di attribuzione:* L'attribuzione dell'indennità, nelle misure stabilite dal CCNL, spetta ai Responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL. Il Settore che svolge attività articolata su turni nel Comune di Rezzato è quello della Polizia Locale.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* indennizzare il disagio connesso all'articolazione per turni dell'orario di lavoro, finalizzati ad ampliare la fascia di fruibilità dei servizi al pubblico o consentire l'ottimizzazione dell'utilizzo di impianti e strutture.

INDENNITA' : INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- *descrizione:* E' l'indennizzo spettante ai lavoratori per compensare l'obbligo di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, al di fuori del proprio normale orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa, e, ove si determini tale eventualità, di raggiungere in breve tempo, dal momento della chiamata, il luogo di lavoro per eseguire l'intervento richiesto.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* L'entità dell'indennità è determinata dall'art.23 CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art.11 CCNL 5.10.2001 (€ 10,33 per ogni periodo di 12 ore giornaliera).
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art.23 CCNL 14.09.2000, art.11 CCNL5.10.2001
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 14
- *criteri di attribuzione:* L'attribuzione dell'indennità, nelle misure stabilite dal CCNL, spetta ai Responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL. I Settori comunali nei quali è svolta la reperibilità sono gli uffici tecnici (geometri ed operai) e il Comando di Polizia Locale.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* indennizzare il disagio connesso all'obbligo di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, al di fuori del proprio normale orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa, e, ove si determini tale eventualità, di raggiungere in breve tempo, dal momento della chiamata, il luogo di lavoro per eseguire l'intervento richiesto.

COMPENSI PER IL PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO

- *descrizione:* si tratta di una specifica forma di incentivazione che i Responsabili di Settore possono attivare per il personale loro assegnato, che occupi determinate posizioni di lavoro.
- *Importo massimo previsto nel fondo:* € 1.800,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art.36 c.1 CCNL 22.01.2004, art.17 c.2 lett.i) CCNL1.4.99
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art. 12
- *criteri di attribuzione:* L'attribuzione dell'indennità, nelle misure stabilite dal CCNL (€ 300,00 annui lordi), viene riconosciuta al personale comunale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e a quello che ha la responsabilità di archivista informatico.

Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

€ 300,00 massimo agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed agli Ufficiali Elettorali

€ 300,00 massimo agli archivisti informatici.

L'attribuzione dell'indennità spetta ai Responsabili di Settore, che individuano i dipendenti per i quali ricorrono le condizioni previste dal CCNL.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* con la presente indennità si intende compensare particolari responsabilità al personale che ricopre specifici ruoli o funzioni.

COMPENSI PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione*: si tratta di una specifica forma di incentivazione che i Responsabili di Settore possono attivare per il personale loro assegnato, formalmente incaricato di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- *Importo massimo previsto nel fondo*: € 8.550,00
- *Riferimento alla norma del CCNL*: art.17 c.2 lett.f) CCNL1.4.99
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art. 13
- *criteri di attribuzione*: possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D -non titolari di posizione organizzativa – nei seguenti casi:
 - 1) posizioni che comportano il coordinamento di personale ed attività all'interno dei seguenti Uffici e servizi, con le corrispondenti remunerazioni:
 - Funzioni di coordinamento squadra operai: 1.000,00 €
 - “ “ Asilo Nido: 1.000,00 €
 - Funzioni di "Amministratore di sistema": 300,00 €
 - 2) sostituzione dei Responsabili di Settore in caso di loro assenza o impedimento: € 1.250,00.I compensi di cui al presente articolo vengono erogati annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività. Sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. L'attribuzione del compenso spetta ai sostituti dei Responsabili di Settore, nominati con decreto sindacale.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività*: con l'attribuzione del presente compenso si intende compensare specifiche responsabilità al personale che ricopre particolari ruoli o funzioni comportanti responsabilità.

• **OBIETTIVI INCENTIVANTI:**

Obiettivo "ASILO NIDO ESTIVO"

- *Descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività*: Si tratta di un servizio che l'Amministrazione offre alla cittadinanza già da diversi anni e che si intende confermare.

La possibilità di estendere l'apertura della struttura per un massimo di quattro settimane oltre il termine del calendario scolastico è prevista dall'art.31 c.5 del CCNL 14.9.2000, che così dispone: "...Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi, che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17 c.2 lett.a) del CCNL dell'1.4.99; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata, utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL".

- *Importo*: Per il presente obiettivo l'amministrazione intende stanziare l'importo di € 2.000,00.

Viene stabilito un compenso di € 34,50 per ogni giornata di presenza in servizio delle educatrici durante le settimane di apertura ulteriore dell'asilo nido.
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale*: art.15; deliberazione G.C.n.87/2017
- *criterio di remunerazione*: L'attribuzione del compenso incentivante al personale che partecipa all'obiettivo (nei valori fissati dalla contrattazione decentrata integrativa) è determinato dal Responsabile di settore competente, sulla base dell'effettiva e rendicontata attività svolta.

Obiettivo "INTERVENTO NEVE-GHIACCIO"

- *descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività*: Questo obiettivo, che viene svolto da diversi anni ed è assegnato al Settore tecnico/lavori pubblici, prevede che la squadra di operai assegnata assicuri il pronto intervento sul territorio in caso di nevicate, ghiaccio e di eventi atmosferici eccezionali, operando in orari serali, notturni e festivi, nel periodo invernale e per tutto il periodo dell'anno in caso di eventi atmosferici eccezionali (nubifragi, tempeste, allagamenti ecc...); a tal fine e secondo necessità, gli ordinari turni di lavoro vengono modificati e spostati su fasce orarie diverse, comportando quindi un maggior disagio per il personale in servizio, al quale viene richiesto un particolare ed ulteriore impegno e disponibilità.

- **Importo:** L'importo stanziato dall'amministrazione per questo obiettivo ammonta ad € 2.500,00.

L'attribuzione del compenso incentivante al personale che partecipa all'obiettivo, che viene quantificato in € 34,00 giornaliere, è determinato dal Responsabile di settore competente, sulla base dell'effettiva e rendicontata attività svolta.

- **riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** art.15; deliberazione G.C.n.87/2017.
- **criterio di remunerazione:** L'attribuzione del compenso incentivante al personale che partecipa all'obiettivo, che viene quantificato in € 34,00 giornaliere, è determinato dal Responsabile di settore competente, sulla base dell'effettiva e rendicontata attività svolta.

Obiettivi: "COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE" , "DIGITALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA" e "MIGLIORAMENTO CONTROLLO GENERALE DEL TERRITORIO"

- **descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività:** l'art.15 c.2 CCNL 1.4.99 prevede la possibilità per gli enti di incrementare la parte variabile del fondo per le risorse decentrate (sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997), attraverso la destinazione di ulteriori risorse derivanti da disponibilità di bilancio collegate a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'ente locale deve continuamente confrontarsi, oltre che con i consolidati compiti istituzionali, anche con una pluralità di nuove funzioni e con le legittime aspettative della collettività; gli obiettivi da raggiungere passano spesso attraverso una rivisitazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi e dell'attività delle strutture comunali.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.87/2017, ha individuato alcuni obiettivi, ritenuti "strategici" per l'ente e con applicazioni "trasversali" tra i vari settori comunali, che riguardano l'attivazione di nuovi servizi (o il potenziamento di alcuni servizi già attivi):

- 1) Comunicazione e informazione;
- 2) Digitalizzazione dell'attività amministrativa: produzione di documenti digitali nativi ed implementazione dei processi amministrativi informatici;
- 3) Miglioramento controllo generale del territorio.

Destinatari dei progetti: i cittadini e le imprese del territorio.

Obiettivi :

- informare in modo chiaro, rapido e completo su attività e servizi del Comune, con impiego delle tecnologie informatiche;
- migliore circolazione (interna ed esterna all'ente) delle informazioni;
- migliore trasparenza delle informazioni;
- qualità e semplificazione delle procedure e del linguaggio amministrativo, a vantaggio dei cittadini e delle imprese;
- razionalizzazione delle procedure, risparmio dei tempi, economie di spesa, sia per l'amministrazione che per gli utenti.
- miglioramento dell'offerta nella gestione dei servizi pubblici e delle prestazioni rese al pubblico;
- maggiore controllo generale del territorio;
- miglioramento della risposta ai bisogni segnalati dai cittadini.

- **Importo:** In considerazione del fatto che i sopra citati progetti hanno come obiettivo di produttività e qualità il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, per offrire ai cittadini un miglioramento dei servizi ai fini di cui all'art. 15 c.4 del CCNL 1.4.99, l'amministrazione comunale intende stanziare, ai sensi dell'art. 15 c.2 CCNL 1.4.99, nel fondo produttività la somma di € 18.000,00, pari all'1,2% del monte salari 1997.
- **riferimento all'articolo del CCDI aziendale:** ART.16; deliberazioni G.C. n.87/2017 e G.C.n.88/2017.
- **criterio di remunerazione:** Spetta al Responsabile di Settore competente, a consuntivo, attribuire il compenso di produttività ai dipendenti in ragione della loro partecipazione quali-quantitativa ai progetti.

Obiettivo "SICUREZZA URBANA"

- *descrizione e finalità dell'obiettivo progetto e interesse specifico per la collettività:* L'art.208 del D.Lgs.285/1992 (Codice della Strada), nel testo vigente dopo le modifiche apportate dalla legge 120/2010, stabilisce (comma 4 lett. c) che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative può essere destinata al finanziamento di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, mentre l'art. 5-bis prevede la possibilità - innovativa - di destinare una quota di tali proventi al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

La Corte dei Conti Lombardia, con proprio parere n. 961/2010, ha sostenuto il corretto inquadramento di queste risorse nel contesto dell'art.15 c.5 CCNL 1.4.99, a copertura dei maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività previste dagli specifici progetti predisposti dall'ente; le valutazioni inerenti le possibilità concrete di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono subordinate al rispetto dei vincoli di finanza pubblica e devono essere coerenti con i vincoli di carattere generale posti dal legislatore.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.87/2017, ha individuato il seguente obiettivo da raggiungere nel corso dell'anno 2017:

L'obiettivo "Sicurezza urbana" per l'anno 2017 è incentrato sulla prevenzione di una violazione grave quale la mancata copertura assicurativa dei veicoli (art. 193 del Codice della Strada), con estensione del nastro orario di lavoro degli Agenti di P.L. in servizio oltre le dodici ore giornaliere, nella fascia serale notturna e nei giorni festivi.

Si consideri che il calo dei controlli stradali normalmente effettuati nelle ore notturne rende più probabile l'utilizzo di veicoli privi di idonei requisiti, come appunto può essere la mancata copertura assicurativa.

Obiettivo:

Si vuole migliorare la sicurezza stradale, finalizzando l'implementazione oraria alla prevenzione, in particolare, di una violazione grave quale la mancata copertura assicurativa dei veicoli. Si ritiene che, stante l'attuale crisi economica, detta infrazione sia destinata ad essere sempre più attuata da conducenti veicolari, a discapito però di evidenti problematiche.

In merito si rileva che personale di questo Comando ha sempre posto particolare attenzione alla violazione in trattazione, tanto che i risultati raggiunti sono sempre stati di gran lunga superiori a quelli di altri Comandi simili o più grandi; l'obiettivo posto è pertanto particolarmente arduo.

Per quanto concerne l'ampliamento della fascia oraria il servizio verrà svolto da una pattuglia, composta normalmente da almeno due agenti, e con la copertura di due sere settimanali in servizio ordinario.

Il servizio serale / notturno sarà di sei ore e normalmente nell'orario 19,30 – 01,30 o successive.

Complessivamente si ritiene di effettuare almeno 1800 ore in orari serali/notturni e/o festivi, comunque al di fuori della normale copertura del servizio che va dalle 7:30 del lunedì mattina alle 19:30 del sabato sera.

Lo slittamento del turno di servizio da giornaliero a serale/notturno comporta un disagio per il personale in servizio, al quale viene richiesto un particolare ed ulteriore impegno e disponibilità. I servizi notturni, oltre ad essere già di per sé disagiati, sia per l'orario, che per la loro tipologia, richiedono maggiore impegno, per la particolarità del servizio e per l'elevato pericolo connesso.

Bisogna inoltre considerare che il servizio sopra descritto non potrebbe comunque essere effettuato aumentando semplicemente di una unità il personale del Comando di Polizia Locale. Infatti i servizi notturni, stante la loro particolare tipologia che comporta un considerevole rischio, devono, per ovvi motivi di sicurezza, essere svolti da almeno due persone congiuntamente.

Figure professionali coinvolte:

Gli agenti e gli ufficiali appartenenti alla Polizia Locale di Rezzato che intendono partecipare al presente obiettivo.

Programmazione attività e verifica periodica:

La programmazione dell'attività viene effettuata nei modi e nei termini di seguito elencati:

- Con cadenza, di norma settimanale, il comandante predispone i turni di servizio del personale al fine di far partecipare equamente gli agenti che hanno aderito al presente obiettivo.
- Trimestralmente viene effettuata la verifica della coerenza tra la programmazione annuale e l'andamento dei servizi effettivamente svolti al fine di monitorare lo scostamento tra quanto programmato e quanto realizzato.
- L'agente che per motivi personali si trova in condizione di non effettuare un turno assegnato nell'ambito dell'obiettivo deve avvisare, con un anticipo minimo 48 ore il comandante responsabile della predisposizione dei turni. Il comandante provvedere alla sostituzione dell'agente senza possibilità per il rinunciatario di recuperare il turno di progetto in altra data. Il dipendente che chiede modifiche per cinque volte in un anno può essere sospeso dall'obiettivo.

Indicatori di risultato:

- n. accertamenti fatti relativamente all'art. 193 del C.d.S.;
- n. servizi effettuati in orari serali / notturni e festivi;
- n. ore effettuate al di fuori del normale orario di servizio;
- n. controlli effettuati a veicoli e persone;
- n. numero violazioni accertate per circolazione di veicolo privo della prescritta copertura assicurativa e numero reati penali accertati per uso di assicurazione falsa.

Liquidazione del compenso:

La verifica e la certificazione del raggiungimento degli indicatori di risultato avverrà a consuntivo sulla base delle attestazioni effettuate dal Comandante la polizia locale in merito all'analisi dei risultati ottenuti.

Il pieno raggiungimento avverrà mediante confronto con i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2016 e si intenderà raggiunto se tale dato verrà incrementato del 20%.

Sanzioni all'art. 193 accertate nell'anno 2016 n. 95.

Obiettivo 2017: accertamenti minimi n. 114.

In caso di superamento dell'obiettivo non verrà aumentato l'ammontare del compenso stanziato.

La ripartizione dei compensi incentivanti agli agenti partecipanti all'obiettivo verrà fatta in proporzione al numero di pattugliamenti effettivamente svolti.

Importo € 29.000,00

- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.16; deliberazione G.C. n.87/2017.*

Obiettivo "EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE"

- *descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività: L'art.208 del D.Lgs.285/1992 (Codice della Strada), nel testo vigente dopo le modifiche apportate dalla legge 120/2010, stabilisce (comma 4 lett. c) che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative può essere destinata al finanziamento di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, mentre l'art. 5-bis prevede la possibilità - innovativa - di destinare una quota di tali proventi al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.*

La Corte dei Conti Lombardia, con proprio parere n. 961/2010, ha sostenuto il corretto inquadramento di queste risorse nel contesto dell'art.15 c.5 CCNL 1.4.99, a copertura dei maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività previste dagli specifici progetti predisposti dall'ente; le valutazioni inerenti le possibilità concrete di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono subordinate al rispetto dei vincoli di finanza pubblica e devono essere coerenti con i vincoli di carattere generale posti dal legislatore.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.87/2017, ha individuato il seguente obiettivo da raggiungere nel corso dell'anno 2017: ai sensi dell'art.208 c.4 lett. c) del D.Lgs.285/1992 (Codice della Strada), si prevede, in collaborazione con gli insegnanti delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado di Rezzato, l'espletamento di una serie di lezioni di educazione stradale tenuto da personale del Comando di Polizia Locale, opportunamente formato e con materiale didattico predisposto dagli stessi agenti.

Sono previste: lezioni in aula, uscite didattiche, biciclettate, visite alla sede del Comando.

SCUOLE DELL'INFANZIA: saltuariamente, presso alcune scuole materne, viene richiesta la presenza per alcune lezioni di educazione stradale;

SCUOLE PRIMARIE: incontri, nelle classi seconde e nelle classi quarte dei vari plessi, aventi come tema il pedone e la segnaletica stradale ed eventuali uscite sul territorio.

SCUOLE SECONDARIE DI PRIMO GRADO: negli anni passati veniva effettuato un corso alle classi terze sull'uso del ciclomotore propedeutico al conseguimento del patentino. Negli ultimi anni, stante la modifica normativa in merito, tale corso non viene più fatto.

L'impegno orario previsto per lo svolgimento della suddetta attività didattica, comprensivo, oltre che delle lezioni in aula, del tempo necessario per la preparazione delle lezioni, del materiale, le uscite didattiche e le visite al Comando, sarà di circa 40 ore.

Il pieno raggiungimento degli obiettivi avverrà con l'espletamento del programma di formazione sopra descritto e la ripartizione pecuniaria agli agenti partecipanti verrà fatta in proporzione all'attività effettivamente svolta dagli stessi e rendicontata dal Comandante di Polizia Locale.

- *Importo € 500,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.16; deliberazione G.C.n.87/2017.*
- *criterio di remunerazione: Le figure professionali coinvolte sono gli agenti e gli ufficiali appartenenti alla Polizia Locale di Rezzato.*

Il pieno raggiungimento degli obiettivi avverrà con l'espletamento dell'intero programma di formazione sopra descritto e la ripartizione del compenso avverrà in proporzione all'attività effettivamente svolta e rendicontata dal Comandante di P.L.

Obiettivo "Iniziativa a sostegno della mobilità nel settore della locazione e iniziative a contrasto della morosità incolpevole"

- *descrizione e finalità dell'obiettivo e interesse specifico per la collettività:*

L'art.15 c.5 del CCNL 1.4.99 contempla la possibilità di incrementare il Fondo per la produttività generale dei dipendenti con risorse di bilancio, in presenza di obiettivi di miglioramento, finalizzati ad un incremento quantitativo e/o qualitativo dei servizi istituzionali svolti.

Sono stati così individuati alcuni specifici ambiti di intervento, sui quali l'Amministrazione ha ritenuto di investire, in funzione di un effettivo e concreto ritorno in termini di innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità e/o della qualità dei servizi prestati, che si traducono in sostanza in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Tali ambiti sono stati esplicitati in specifici obiettivi, dove vengono indicati gli ambiti di attività, i dipendenti coinvolti, le finalità che si intendono perseguire, gli standard di riferimento nonché gli indicatori, tangibili e misurabili, volti a verificare i concreti risultati in termini di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Descrizione:

Deliberazioni di Giunta Regionale:

- n. 3789 del 03/07/2015 "Emergenza abitativa: iniziative tese a favorire la mobilità nel settore della locazione e a favore dei nuclei familiari interessati da provvedimenti esecutivi di rilascio per finita locazione di cui all'art. 1, comma 1 della legge 8 febbraio 2007, n. 9";

-n. 5450 del 25.07.2016 "Approvazione di interventi volti al contenimento dell'emergenza abitativa ed azioni rivolte al sostegno del mantenimento dell'abitazione in locazione";

- n. 5644 del 03.10.2016 "Iniziativa di contrasto all'emergenza abitativa: morosità incolpevole 2016 e aggiornamento DGR X/1032/2013, inerente iniziative sperimentali, e DGR X/2207/2014 e X/3789/2015 inerenti mobilità nella locazione";

-n.5802 del 18.11.2016 "Determinazioni in ordine al contributo regionale di solidarietà 2016 agli assegnatari dei servizi abitativi pubblici in comprovate difficoltà economiche di carattere transitorio, approvato con DGR 5448 del 25 luglio 2016".

Con queste misure sperimentali Regione Lombardia, in collaborazione con i Comuni lombardi aderenti, ha inteso attivare e sostenere iniziative finalizzate a supportare l'emergenza abitativa e contrastare la morosità incolpevole, anche attraverso la mobilità nel settore della locazione, tese al reperimento di alloggi da locare a canoni concordati, ovvero attraverso la rinegoziazione e la stipula di nuovi contratti a canone inferiore.

Con le citate deliberazioni la Regione ha validato il progetto presentato dal Settore Servizi alla Persona e le proposte di adesione ai vari benefici, assegnando risorse specifiche per la somma di € 206.004,08.

Le somme sono state erogate alla fine del 2016, a valere per l'anno 2017.

Le citate risorse economiche verranno erogate a cittadini che si trovano in condizioni specifiche, in particolare coloro che sono in situazioni di morosità incolpevole, cittadini con difficoltà abitative e condizioni di sfratto. L'erogazione di contributi e la risoluzione di tali difficili situazioni si traduce in un beneficio immediato e tangibile per l'utenza esterna interessata, nonché per l'utenza esterna in genere a livello di immagine dell'Ente.

I risultati saranno concretamente verificabili tramite le attività intraprese, sia a livello di relazione (quando l'azione non dovesse sfociare nell'erogazione di un contributo bensì nella ricontrattualizzazione dei contratti o nella stipula di canoni concordati), sia a livello di atti amministrativi per numero contributi/ beneficiari.

Ulteriore verificabilità degli stessi sarà data dall'erogazione a saldo delle quote regionali, che avviene solo a seguito di controllo delle relazioni intermedie fornite dall'Amministrazione.

Risultati attesi per le politiche abitative:

- 40 beneficiari, ca. 55 istruttorie (non tutti i richiedenti potranno beneficiare dell'intervento)

Le azioni richieste dalle linee di intervento delle politiche abitative sono altamente complesse ed aggiungono un carico lavorativo ulteriore a quello standard. L'intervento a contrasto delle morosità incolpevoli richiede la stesura di un bando, la predisposizione di piani di intervento personalizzati e l'invio dei nominativi dei beneficiari all'Ufficio Territoriale del Governo per questioni di ordine pubblico.

Il secondo intervento, a beneficio della mobilità nel settore della locazione, richiede l'effettuazione di incontri di presentazione dei canoni concordati ai proprietari di immobili al fine di illustrare i benefici e l'intermediazione, in caso di presa in carico degli utenti, con i proprietari per concordare riduzione di contratti, evitare sfratti, erogare anticipi di caparre in caso di nuova locazione.

I risultati che ci si attende:

-rappresentano obiettivi sfidanti e per questo apprezzati dall'Amministrazione;

-raggiungibili attraverso un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, chiamato ad un maggiore impegno a farsi carico dei miglioramenti prospettati;

- verificabili attraverso un sistema di verifica e monitoraggio, svolto dal Responsabile di servizio di riferimento.

Solo al termine delle attività esplicitate, una volta verificato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi programmati ed il rispetto dei parametri indicati, sarà possibile erogare ai dipendenti coinvolti i compensi previsti. Il premio verrà erogato sulla base di una valutazione del Responsabile del servizio di riferimento, che tenga conto del carico di lavoro assegnato, dell'impegno individuale, della disponibilità nell'esecuzione dei compiti e del risultato raggiunto.

Il premio per la realizzazione dell'obiettivo descritto è corrisposto per il primo anno di realizzazione dello stesso, fermo restando che il servizio attivato dovrà essere proseguito anche negli anni successivi, senza corresponsione di ulteriori premi.

- *Importo €3.500,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.16; deliberazione G.C.n.87/2017*
- *criterio di remunerazione: La somma sarà erogata al personale che partecipa al progetto solo a seguito di relazione della Responsabile del Settore, che attesta l'effettivo svolgimento delle attività, con rendicontazione alla Regione.*
-

• **ALTRE DESTINAZIONI:**

"SERVIZI DI POLIZIA LOCALE – ACCORDI DI COLLABORAZIONE "

- *descrizione e criteri di remunerazione: La Legge n. 65 del 7 marzo 1986 "Legge quadro sull'ordinamento della Polizia Municipale" stabilisce la possibilità, previo accordo tra le amministrazioni interessate, di utilizzare personale di altre Amministrazioni per particolari esigenze di servizio.*

La Legge Regionale N. 4 del 14 aprile 2003 "Riordino e riforma della disciplina regionale in materia di polizia locale e sicurezza urbana", al 2° c. dell'art. 15 ribadisce quanto già indicato nella legge sopra citata, e cioè la possibilità per gli agenti di svolgere le proprie funzioni presso altre Amministrazioni, diverse da quelle di appartenenza, precisando che gli agenti mantengono comunque la dipendenza dell'ente di appartenenza. Tali forme di collaborazione tra Enti locali permettono di avere a disposizione più personale da poter utilizzare per le varie esigenze di servizio e nell'arco delle 24 ore, migliorando in tal modo sensibilmente l'efficienza e l'efficacia del servizio.

Si valuta un interscambio del personale per circa 2.000,00 ore di lavoro/annue, pertanto al progetto di cui trattasi viene attribuito un valore di 30.000,00 €.

Queste somme non gravano sul Fondo produttività del personale, in quanto rimborsate dai Comuni che richiedono le prestazioni degli agenti in forza a questo Comando. Si prevede pertanto di far transitare le somme erogate a questo titolo agli agenti impiegati in accordi di collaborazione dal Fondo produttività, ai sensi dell'art. 15 c.1 lett. k).

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Importo € 30.000,00 annuo. L'importo è indicativo, quello definitivo verrà evidenziato a consuntivo, sulla base dei rimborsi effettivamente ricevuti.</i>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1.4.99</i> |
|---|

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente Contratto Integrativo non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 09.11.2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 09.11.2011.

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

Il presente Contratto Integrativo non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2017.

f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Ai sensi dell'art.61 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 09.11.2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori attraverso il Piano Esecutivo di Gestione/D.U.P., approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali: bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, programmazione triennale del fabbisogno del personale, programmazione triennale del piano delle opere pubbliche.

b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse con due specifiche modalità:

- La Relazione previsionale e programmatica, in cui vengono analizzati i programmi e i progetti con particolare attenzione al finanziamento;
- Piano Esecutivo di Gestione/D.U.P., in cui vengono assegnate le risorse dei Settori per la piena operatività gestionale;

c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi attraverso i seguenti momenti specifici:

- 31 luglio: nell'ambito della deliberazione di approvazione della Relazione sullo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, facenti parte del D.U.P.;
- 31 luglio: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso.

d) Misurazione e valutazione della performance:

- Organizzativa: attraverso il controllo di gestione;
- Individuale: attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito: gli strumenti sono definiti dai Contratti Nazionali di Lavoro e da quanto disciplinato dai Regolamenti comunali;

f) Rendicontazione dei risultati: l'attività viene riassunta nella Relazione al Rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune, fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

Ogni fase di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo della programmazione finanziaria e del Bilancio, così come previsti dal vigente Regolamento di contabilità.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Per quanto riguarda le risorse destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi (art.17, lett a), esse sono finalizzate a promuovere effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati dall'Amministrazione.

Il PEG sviluppa traduce in indirizzi operativi, progetti ed obiettivi le linee guida fondamentali dell'Amministrazione contenute nella Relazione previsionale e programmatica del bilancio. Gli obiettivi vengono ripresi, specificati ed assegnati dai responsabili di settore ai singoli dipendenti, i quali concorrono, ciascuno per la sua parte di competenza, alla loro realizzazione.

Occorre precisare che il compimento delle attività ordinarie costituisce dovere fondamentale di ogni dipendente e trova già remunerazione nell'ordinario trattamento stipendiale del dipendente.

Il compenso incentivante di produttività mira a premiare quei dipendenti che hanno raggiunto gli obiettivi fissati nel PEG dell'anno in corso e cioè che, attraverso risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa hanno consentito un miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi dell'ente.

Il raggiungimento degli obiettivi generali, nonché di quelli individuali costituisce presupposto indispensabile per l'erogazione degli importi stanziati e ciò deve essere necessariamente accertato da apposita valutazione che tiene conto non solo dei singoli obiettivi di PEG, ma anche dell'intera attività svolta nel corso dell'anno, sulla base di una serie di criteri contenuti nella metodologia permanente di valutazione, già approvata con deliberazione GC n.112/2011.

Il sistema di valutazione opera attraverso schede individuali, redatte dal Responsabile di Settore per ogni dipendente, in cui sono specificati gli indicatori di valutazione.

Gli importi destinati a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi risulteranno a consuntivo, una volta dedotti dal fondo produttività gli importi effettivamente erogati per gli istituti fissi (ind. comparto, progressioni orizzontali, ind.turno, rischio ecc...).

Per l'anno 2017 si intendono inoltre remunerare, con scorporo dalle somme di cui all'art.17, lett a), i particolari progetti individuati dall'Amministrazione con propria deliberazione G.C. n.87/2017.

Con riguardo alle risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti (art.15 c.2 e c.5), esse vengono stanziare per l'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti o per la loro riorganizzazione e per il miglioramento di quelli attuali. Spetta al responsabile di Settore, a consuntivo, ripartire le somme assegnate ai dipendenti in ragione della loro partecipazione al progetto.

Rilevato che i particolari progetti si traducono in un potenziamento delle attività, nel miglioramento e/o nella riorganizzazione di quelli esistenti, oltrechè nell'attivazione di nuovi, ciò rende possibile l'integrazione delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art.15 c.2 e comma 5 del medesimo CCNL 1.4.99, integrazione che viene pertanto finalizzata a retribuire con un compenso incentivante quei dipendenti che, assicurando il massimo apporto qualitativo e/o quantitativo, contribuiscono fattivamente al potenziamento, miglioramento e riorganizzazione dei servizi esistenti e all'attivazione di nuovi.

I progetti finanziati dall'Amministrazione sono descritti nella deliberazione GC n.87/2017: "Direttive per la costituzione del fondo unico per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – anno 2017. Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017" e nella deliberazione G.C. n. 88/2017 "Approvazione del Piano triennale della Performance 2017/2019".

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa (ANNO 2017)

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stato costituito con determinazione del Settore amministrativo n.130/2017, per un totale di Euro 256.264,76, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	192.171,91
Risorse variabili	64.092,85
TOTALE	256.264,76

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 192.171,91 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	195.868,00

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	10.725,22
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	8.649,37
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	---
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	6.497,35
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	10.416,51
TOTALE	36.288,45

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	12.867,00
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	17.140,08
Rideterminazione posizioni economiche a	---

seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999)	---
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	1.177,93
Risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)	---
TOTALE	31.185,01

Nota esplicativa: l'ammontare delle risorse di parte stabile elencate in questa sezione I ammonta a complessivi € 263.341,46, in quanto non tiene conto delle decurtazioni specificate nella sezione III. Tenendo conto di tali riduzioni, l'ammontare del fondo, parte stabile, è di € 192.171,91.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2017 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 64.092,85 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	---
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	----
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	---
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	13.092,85
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	33.000,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	18.000,00
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	---
TOTALE	64.092,85

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

1) Riduzioni del fondo per la parte fissa ANNO 2017:

Dall'ammontare complessivo delle risorse di parte fissa pari ad € 263.341,46 vanno detratte le seguenti somme:

- € 46.093,94 : si tratta della quota connessa al trattamento economico accessorio del personale comunale trasferito, a far data dal 01.07.2003, all'Azienda speciale Casa di Riposo "E.Almici", con correlata riduzione dell'organico in servizio presso questo Comune;
- € 4.360,20: si tratta della quota connessa al trattamento economico accessorio del personale comunale addetto al CSE/CDD trasferito, a far data dal 01.03.2006, all'Azienda speciale Casa di Riposo "E.Almici", con correlata riduzione dell'organico in servizio presso questo Comune;
- € 12.037,05: si tratta della somma relativa al trattamento economico accessorio dei Responsabili di servizio, divenuti posizioni organizzative a far data dal 01.05.2003, pertanto con finanziamento dal bilancio comunale, essendo il Comune di Rezzato un ente privo di dirigenza.

2) Riduzioni del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, in base al quale il fondo complessivamente costituito deve essere in ogni caso automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Per il rispetto dei predetti vincoli, a carico del fondo è prevista la seguente riduzione:

-€ 8.678,36 per riduzione stabile del personale in servizio di n.1 unità di "operaio specializzato" cat.B1, a seguito di pensionamento.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione (ANNO 2017)

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	192.171,91
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	64.092,85
TOTALE	256.264,76

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	32.518,02
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	99.288,66
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	---
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.127,38
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	---
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	---
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	32.112,54
TOTALE	167.046,60

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	---
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	780,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	8.550,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	1.800,00
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	---
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	78.088,16
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999) (art.15 c.1 lett.k)	----
Altro	---
TOTALE	89.218,16

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	167.046,60
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	89.218,16
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	---
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	256.264,76

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

- *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.*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 167.046,60 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 192.171,91.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Art.15 c.5 CCNL 1.4.99	Obiettivi P.L. (ex art.208 CdS)	29.500,00
	Obiettivo servizi alla persona	3.500,00

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.112 del 09.11.2011, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).*

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2017.

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

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo Anno 2017	Fondo anno 2016(precedente)	Differenza	Fondo anno 2010
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	195.868,00	195.868,00	0,00	195.868,00
Incrementi contrattuali				
art. 32, c. 1, 2, 7 CCNL 22/01/2004	19.374,59	19.374,59	0,00	19.374,59
art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006	6.497,35	6.497,35	0,00	6.497,35
art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008	10.416,51	10.416,51	0,00	10.416,51
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	12.867,00	12.021,09	+845,91	11.412,04
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	17.140,08	17.140,08	0,00	17.140,08
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	---	---	---	---
Incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. I), CCNL 1/04/1999)	---	---	---	---
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	1.177,93	1.177,93	0,00	1.177,93
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
TOTALE	263.341,46	262.495,55	+845,91	261.886,50

RISORSE VARIABILI				
Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) (<u>tranne per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>)	---	---	---	---
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e altri (<u>tranne gli incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi o utenza, economie da piani razionalizzazione</u>)	---	3.000,00	- 3.000,00	---
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	---	---	---	---
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	33.000,00	33.500,00	-500,00	39.600,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	18.000,00	18.000,00	0,00	18.000,00
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della L. 122/2010				
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999) - <u>per i casi in cui l'attività di sponsorizzazione non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e nel caso di nuove convenzioni</u>	---	---	---	---
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999) - <u>incentivi per progettazione interna, avvocatura, entrate conto terzi</u>	----	10.700,00	- 10.700,00	10.715,30

<u>o utenza, economie da piani di razionalizzazione</u>				
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	---	---	---	---
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	13.092,85	15.305,81	- 2.212,96	12.530,11
Totale risorse variabili				
TOTALE	64.092,85	77.805,81	-13.712,96	80.145,41
DECURTAZIONI DEL FONDO				
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9, comma 2-bis, prima parte, L. 122/2010)	---	---	---	---
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 9, comma 2-bis, seconda parte, L. 122/2010)	8.678,36	8.678,36	0,00	---
Altre decurtazioni fondo: -Oneri relativi al personale trasferito alla RSA Almici - Premi produttività Responsabili di servizio (12/12)(Posiz.Organizz. dal 01.05.2003) - Oneri personale trasferito alla RSA Almici (CSE)	46.093,94	46.093,94	0,00	46.093,94
	12.037,05	12.037,05	0,00	12.037,05
	4.360,20	4.360,20	0,00	4.360,20
Totale decurtazioni del fondo				
TOTALE	71.169,55	71.169,55	0,00	62.491,19
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	263.341,46	262.495,55	+845,91	261.886,50
Risorse variabili	64.092,85	77.805,81	-13.712,96	80.145,41
Decurtazioni	71.169,55	71.169,55	0,00	62.491,19
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	256.264,76	269.131,81	- 12.867,05	279.540,72

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2017	Fondo anno 2016(precedente)	Differenza	Fondo anno 2010
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	32.518,02	33.123,87	- 605,85	34.712,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	99.288,66	101.403,70	- 2.115,04	110.863,00
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	---	---	---	---
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	3.127,38	2.961,41	+ 165,97	5.403,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	---	---	---	---
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	---	---	---	---
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	32.112,54	34.023,11	- 1.910,57	37.010,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	167.046,60	171.512,09	-4.465,49	187.988,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	780,00	1.300,00	- 520,00	1.300,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	8.550,00	8.550,00	0,00	8.500,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	1.800,00	1.800,00	0,00	1.800,00

Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	---	---	---	---
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	78.088,16	74.969,72	+ 3.118,44	69.937,42
Altro: Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1/04/1999)	0,00	11.000,00	- 11.000,00	10.015,30
Altro:	---	---	---	---
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
TOTALE	89.218,16	97.619,72	- 8.401,56	91.552,72
(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE				
Risorse ancora da contrattare	---	---	---	---
Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)	---	---	---	---
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare				
TOTALE	---	---	---	---
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	167.046,60	171.512,09	-4.465,49	187.988,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	89.218,16	97.619,72	-8.401,56	91.552,72
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	---	---	---	---
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
TOTALE	256.264,76	269.131,81	- 12.867,05	279.540,72

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo 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. In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

	CAPITOLO
--	----------

SEGRETERIA	
Retribuzioni	500
Straordinarie	600
Contributi CPDEL	540
IRAP	1302

ANAGRAFE	
Retribuzioni	2460
Straordinarie	2500
Contributi CPDEL	2480
IRAP	2925

RAGIONERIA	
Retribuzioni	1305
Indennità maneggio valori	1305
Straordinarie	1312
Contributi CPDEL	1306
IRAP	1318

COMMERCIO	
Retribuzioni	11223
Straordinarie	11224
Contributi CPDEL	11226
IRAP	11250

LAVORI PUBBLICI	
Retribuzioni	1980
Straordinarie LL.PP.	2060
Reperibilità	2100
Contributi CPDEL	2020
IRAP	2420

VIGILI	
Retribuzioni	3160

	CAPITOLO
--	----------

SISTEMA BIBLIOTECARIO	
Retribuzioni	6140
Straordinarie	6180
Contributi CPDEL	6160
IRAP	6763

STRADINI	
Retribuzioni	7400
Straordinarie	7440
Indennità Rischio	7480
Indennità Reperibilità	7481
Contributi CPDEL	7420
IRAP	7705

EDILIZIA PRIVATA	
Retribuzioni	7750
Straordinarie	7752
Indennità reperibilità	7757
Contributi CPDEL	7751
IRAP	7784

TUTELA AMBIENTALE	
Retribuzioni	8250
Straordinarie	8252
Indennità Reperibilità	8253
Contributi CPDEL	8251
IRAP	8482

ASILO NIDO	
Retribuzioni	8500
Indennità Educ. Art. 31 pers.	8500
Straordinarie	8580
Contributi CPDEL	8540
IRAP	8962

Indennità maneggio valori	3160
Straordinarie	3200
Indennità Reperib. e Turnazione	3240
Contributi CPDEL	3180
IRAP	3505

COMPETENZA DA COMUNI DIVERSI	
Competenze da Comune	2932
Contributi CPDEL	2934
IRAP	2985

SCUOLABUS	
Retribuzioni	4980
Straordinarie	5060
Indennità di rischio	5100
Contributi CPDEL	5020
IRAP	5710

ASS. SCOL./REFEZ.	
Retribuzioni	4860
Straordinarie	4961
Contributi CPDEL	4900
IRAP	5710

BIBLIOTECA	
Retribuzioni	5740
Straordinarie	5770
Contributi CPDEL	5760
IRAP	6065

ASSISTENTE SOCIALE	
Retribuzioni	10220
Indennità maneggio valori	10220
Straordinarie	10341
Contributi CPDEL	10260
IRAP	10830

TUMULATORI	
Retribuzioni	10880
Straordinarie	10920
Indennità Rischio	10960
Indennità Reperibilità	10961
Contributi CPDEL	10900
IRAP	11185

FONDI INCENTIVANTE AL	
PERSONALE U.T	
Fondo Incentivante	2931
CPDEL	2933
IRAP	2985

PRODUTTIVITA' E INDENNITA'	
RISULTATO	
Produttività Uffici	2930
Produttività Sistema	6200
CPDEL	
Produttività Uffici	2935
Produttività Sistema	6201
IRAP	
Produttività Uffici	2985
Produttività Sistema	9769

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2016 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo.

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

Il fondo anno 2017 trova copertura come segue:

Indennità art. 17 + indennità comparto	€ 67.757,94	Capitoli diversi
oneri riflessi	€ 16.126,39	Capitoli diversi
IRAP	€ 5.759,42	Capitoli diversi
Fondo progressioni orizzontali acquisite	€ 99.288,66	Capitoli diversi
oneri riflessi	€ 23.630,70	Capitoli diversi
IRAP	€ 8.439,54	Capitoli diversi
Produttività collettiva	€ 88.218,16	Cap. 2930
	€ 1.000,00	Cap.6200
oneri riflessi	€ 21.233,92	Cap. 2935
	€ 238,00	cap.6201
IRAP	€ 7.498,54	Cap. 2985
	€ 85,00	Cap.9769

Rezzato, li 25.10.2017

Il Presidente della delegazione trattante parte pubblica
f.to dott.Mariano Rainone