

COMUNE DI SESTU
(Provincia di Cagliari)

Contratto collettivo decentrato integrativo normativo

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 18/06/2013 Contratto 30/07/2013
Periodo temporale di vigenza		Anni 2013/2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr Giovanni Mario Basolu Componenti Dr.ssa Sandra Licheri – Dr.ssa Maria Laura Saba Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM - RSU Firmatarie della preintesa: R.S.U. - Presidente delegazione di parte pubblica Firmatarie del contratto: R.S.U. - Presidente delegazione di parte pubblica
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Strumenti di premialità; b) Progressioni economiche orizzontali; c) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie; b) Condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori definiti indennità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 24/07/2013
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun 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 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione in corso di approvazione per l'anno 2013.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sì - il programma è stato approvato con delibera di giunta comunale n. 186 del 05/10/2012
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG) 2012 in data 21/06/2013 giusto verbale n. 7.	
Eventuali osservazioni =====		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. 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.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'articolo 17 del CCNL del 01/04/1999.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla suddetta richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

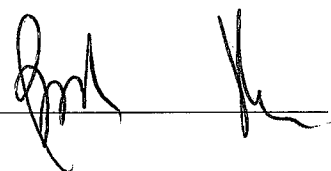
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- c) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 7 – Progressioni economiche orizzontali

1. 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. 150/2009.
2. I Responsabili, nella gestione dei budget loro assegnati, ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999.
3. Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente
5. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
6. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una percentuale limitata del personale dipendente.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;



3. Le risorse per la performance individuale sono ripartite secondo le modalità previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Art. 9 – Principi generali erogazione compensi accessori

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Settore, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto decentrato integrativo.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

Art. 10 – Indennità di rischio

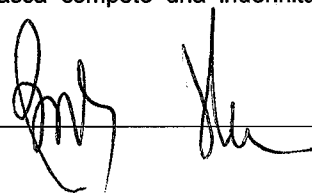
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). Si stabilisce che la presente indennità è erogata in ventiseiesimi proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
 - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
 - Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
 - Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi;
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro il dodicesimo giorno del mese successivo a quello di maturazione.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti, inquadrati nelle categorie A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 20,66, decurtata di € 0,79 per ogni giorno di assenza, per le ipotesi di cui al successivo 3° comma - lettere a) e b) ed un'indennità mensile determinata in € 18,00, decurtata di € 0,69 per ogni giorno di assenza, per l'ipotesi di cui al successivo 3° comma-lettera c).
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...) che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al presente contratto e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) attività con particolari tempi di lavoro che comportino disagio per l'articolazione d'orario spezzato. La condizione deve essere intensa e continuativa;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti e con permanenza in servizio tardo serale. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta per l'assistenza agli organi istituzionali al di fuori dell'orario di servizio comprensivo della flessibilità (con esclusione dei dipendenti che beneficiano dell'indennità di turno), in ragione della non predeterminazione dell'orario e a condizione che si verifichino nel bimestre almeno 2 episodi/eventi che comportino una necessaria modifica dell'orario di lavoro medesimo.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Settore.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

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



2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; 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.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile rapportata ad anno di valori maneggiati non inferiore a 15.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera;

4. La media mensile rapportata ad anno dei valori maneggiati è desunta da rendiconto reso dagli agenti contabili entro le scadenze di legge.

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di luglio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 - compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;

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.

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

– € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

– € 100,00 agli Ufficiali Elettorali.

1. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità;

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione previa comunicazione del Responsabile di Settore, entro la mensilità di luglio dell'anno successivo alla maturazione. 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.

Art. 14 - Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'articolo 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'articolo 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili di posizione organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il riconoscimento dell'indennità è prevista allorché ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) le seguenti condizioni:

a) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane non meno di 6 dipendenti;

b) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Settore e assunzione delle stesse in caso di impedimento o assenza di quest'ultimo;

c) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

3. L'importo dell'indennità è determinato nella misura di euro 1.000,00 annui lordi.

4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione nell'anno successivo alla maturazione previa presentazione di apposita relazione da parte del Responsabile di Settore attestante il possesso dei suddetti requisiti. L'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo esercizio dell'incarico di particolare e specifica responsabilità attestato dal Responsabile di Settore.

Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15 comma 1 lettera d) e k) del CCNL 01/04/1999 sono:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs 163/2006);

- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs 163/2006);

- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs 446/1997);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003);

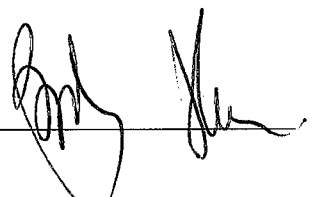
- compensi per messi notificatori art. 54 CCNL 09/05/2006;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Pertanto per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15 comma 1, lettera d e k del CCNL 01/04/1999, le parti prendono atto che i criteri saranno quelli contrattati o da contrattare e recepiti o da recepire in appositi atti dell'Amministrazione.

Art. 16 – Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. L'Ente verifica in sede di concertazione, l'esistenza delle condizioni per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'articolo 15 del CCNL dell'1/4/1999, per essere finalizzata agli incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.



2. La liquidazione di tale incentivazione viene effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'ente e ripartita in quote uguali tra i mesi.

Art. 17 - Piani per il contenimento della spesa

1. Entro il 31 marzo di ogni anno l'Amministrazione può adottare piani di contenimento e qualificazione della spesa e destinare una quota non superiore al 50% dei risparmi così ottenuti, certificati dai revisori dei conti e dal nucleo di valutazione, alla incentivazione del personale. La metà di tali risorse dovrà essere ripartita attraverso le fasce di merito precisando che il rinvio delle stesse non si applica a questa fonte di alimentazione del fondo. In sede di contrattazione si dovranno in particolare definire le risorse da destinare alla incentivazione del personale direttamente coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e quelle da destinare all'aumento del fondo senza un vincolo di destinazione in favore di questo personale.

Art. 18 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato su 5 o 6 giorni settimanali, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

2. La determinazione dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali deve tener conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste al comma 4 dell'articolo 17 del CCNL del 6/7/1995.

Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro

1. Si da atto che per il personale turnista del Settore Vigilanza vige la riduzione dell'orario di lavoro alle 35 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 22 del C.C.N.L., Comparto Regioni-Autonomie Locali, del 01/04/1999.

2. La possibilità di far fronte ai maggiori oneri derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro deve essere annualmente illustrata in via anticipata e poi verificata in via consuntiva. A tal fine il Responsabile del Settore Vigilanza, annualmente entro il mese di gennaio, trasmette al nucleo di valutazione apposita relazione con la quale illustra per l'anno di competenza e dimostra per l'anno precedente che i predetti oneri trovano compensazione mediante riduzione dello straordinario o con stabili modifiche agli assetti organizzativi.

Art. 20 - Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali.

2. I servizi pubblici essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

SERVIZI ESSENZIALI	CONTINGENTI
STATO CIVILE	1 ADDETTO
SERVIZIO ELETTORALE	1 ADDETTO
CIMITERO	1 OPERATORE
STRADE E CANTIERI	2 ADDETTI
POLIZIA MUNICIPALE	2 ADDETTI
PERSONALE	1 ADDETTO

3. Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà una rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

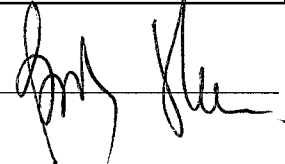
4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Allegato 1 Tabella analitica costituzione fondo anno 2013.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le somme sottoelencate sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse. Per le modalità di utilizzo delle ulteriori risorse costituenti il fondo/2013 si rinvia alla contrattazione decentrata annuale/2013 di utilizzo delle risorse non ancora effettuata.

Descrizione*	Importo
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	42.955,22
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	79.299,20
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio,	Da definire con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse



reperibilità, maneggio valori	
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	Da definire con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	Da definire con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k)	Da definire con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	Da definire con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	Da definire con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse
Totale risorse da definire nella loro destinazione con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse – anno 2013	61.408,64
Totale	183.663,06

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI NORMATIVO 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta n. 215 del 13/12/2011.

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

Il disposto di cui all'articolo 7 del CCDI risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche prevedendosi l'individuazione delle stesse tra il personale che consegue le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione. Nel medesimo articolo 7 non si prevedono, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

Dalla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo normativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente, ci si attende un concreto vantaggio, in termini di valore aggiunto conseguito nelle funzioni istituzionali ed erogative dell'Amministrazione nonché un miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 1529 del 30/07/2013.

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

Risorse storiche consolidate

Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 CCNL 02-05) euro 134.585,20

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	12.021,30
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 c.7	13.572,44
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	9.515,07
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	8.341,07
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0
Totale risorse stabili	178.035,08

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	30.532,77
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	4.358,09
Art. 15, comma 2	0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	Non ancora accertate
Totale risorse variabili	34.890,86

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	4.630,72
CCNL 31/3/1999 articolo 7	3.276,36
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Nomina posizioni organizzative	4.306,58
Esternalizzazione farmacia comunale	10.307,15
Led personale in servizio	4.378,62
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	367,75
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	1.656,94
Totale riduzioni di parte stabile	28.924,12
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	338,76
Totale riduzioni di parte variabile	338,76
Totale generale riduzioni	29.262,88

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	178.035,08
Risorse variabili	34.890,86
Totale fondo tendenziale	212.925,94
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	28.924,12
Decurtazione risorse variabili	338,76
Totale decurtazioni fondo tendenziale	29.262,88
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione	149.110,96
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	34.552,10
Totale Fondo sottoposto a certificazione	183.663,06

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse necessarie alla per rideterminazione per incrementi contrattuali stipendi (dichiarazione congiunta 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08/09) per euro € 8.160,03

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 122.254,42 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	42.955,22
Progressioni orizzontali	79.299,2
Totale	122.254,42

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo Normativo

La definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa viene rinviata alla contrattazione annuale di destinazione delle risorse 2013

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sono da regolare, con la contrattazione decentrata annuale di utilizzo delle risorse le seguenti somme: euro 61.408,64

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

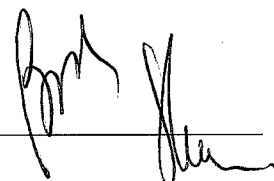
Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	122.254,42
Somme regolate dal contratto normativo	0,00
Destinazioni ancora da regolare con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse	61.408,64
Totale	183.663,06

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 8.160,03 al fine di consentire il pagamento del valore differenziale, rispetto al valore iniziale delle posizioni economiche attribuite ai dipendenti e gravante sul fondo, determinato dagli incrementi stipendiali disposti dai CCNL (dichiarazione congiunta 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08/09).

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

Le risorse stabili ammontano a € 149.110,96, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 122.254,42. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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


Nel contratto decentrato integrativo normativo si prevede l'erogazione degli incentivi economici in base al CCNL e la parte di produttività si prevede di erogarla in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Il disposto di cui all'articolo 7 del CCDI risulta coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche prevedendosi l'individuazione delle stesse tra il personale che consegue le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione. Nel medesimo articolo 7 non si prevedono, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012.

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza 2012-2013	Tetto fondo Anno 2010
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	134.585,00	134.585,00	0,00	134.585,00
Incrementi contrattuali				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	12.021,30	12.021,30	0,00	12.021,30
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 c.7	13.572,44	13.572,44	0,00	13.572,44
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	9.515,07	9.515,07	0,00	9.515,07
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0	0	0,00	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	8.227,00	8.341,07	0,00	8.052,54
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0	0	0,00	0,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
Totale	177.921,00	178.035,00	0,00	177.747,00
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	30.533,00	30.533,00	0,00	30.533,00
Art. 15, comma 2	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	679,00	Incremento non ancora disposto	679,00	221,00
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	15.829,00	Incremento del fondo non ancora disposto	15.829,00	10.996,00
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	2.296,00	0,00	2.296,00	631,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	3.939,00	4.358,09	419,09	14.103
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00	Non certificate	0,00	4.109
Altro				
Totale risorse variabili				
Totale	53.550,00	34.890,86	18.659,14	60.593,00
Decurtazioni del Fondo				
CCNL 31/3/1999 articolo 7	3.276,36	3.276,36	0,00	3.437,15
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.	4.306,58	4306,58	0,00	0,00

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza 2012-2013	Tetto fondo Anno 2010
Trasferimento ATA	4.630,72	4.630,72	0,00	4.630,72
Esternalizzazione farmacia comunale	10.307,15	10.307,15	0,00	10.606,33
LED personale in servizio	4.378,62	4.378,62	0,00	4.457,84
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	253,68	367,75	114,07	
Decurtazione proporzionale stabili	1.656,94	1.656,94	0,00	
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili	387,01	0,00	387,01	
Decurtazione proporzionale variabili	338,76	338,76	0,00	
Altro	0,00		0,00	
Totale decurtazioni del Fondo				
Totale	29.535,77	29.262,88	272,89	23.132,04
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse	177.921,00	178.035,00	114,00	177.747,00
Risorse variabili	53.276,00	34.890,86	18.385,14	60.593,00
Decurtazioni	29.535,77	29.262,88	272,89	26.979,00
Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Totale	201.661	183.663,00	17.998,00	215.208,00
Allocazione fuori fondo				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	8.218,00	8.160,03	57,97	8.214,00

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012.

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza 2012-2013	Anno 2010
Programmazione di utilizzo del fondo				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto	42.735	42.708,05	26,95	42.875,00
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	80.785	79.299,2	1.485,8	81.570,00
Altro	0,00	0,00	0,00	
Totale	123.520,00	122.254,42	1.265,58	124.445,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di turno, rischio, disagio, maneggio valori, festivo	32.581,00	Destinazione non ancora effettuata		33.314,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	1.033,00	Destinazione non ancora effettuata		10.978,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0,00	Destinazione non ancora effettuata		0,00
Produttività/Performance collettiva	17.310,00	Destinazione non ancora effettuata		42.593,00
Produttività/Performance individuale	23.339,00	Destinazione non ancora effettuata		
Altro	0,00			
Totale	74.263,00			86.885,00
Destinazioni ancora da regolare				
ACCANT. ART. 32 C7 CCNL 02-05 (ALTE PROFESS.)	3.878,00	Destinazione non ancora effettuata		387,00
Destinazioni da regolare con la contrattazione annuale di utilizzo delle risorse		61.408,64		
Totale	3.878,00			3.878,00
Destinazioni fondo sottoposto a certificazione				
Non regolate dal decentrato	123.520,00	122.254,42		124.445,00
Regolate dal decentrato	74.263,00	0,00		86.885,00
Ancora da regolare	3.878,00	61.408,64		3.878,00
Totale	201.661,00	183.663,06		215.208,00

Destinazioni fuori fondo

CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	8.218,00	8.160,03	57,97	8.214,00
-----------------------------------	----------	----------	-------	----------

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La parte maggioritaria delle somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in due capitoli di spesa precisamente il capitolo 9320 "fondo di produttività" e il capitolo 9316 "fondo di produttività contributo RAS". Trovano imputazione in ulteriori appositi capitoli le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera K) del CCNL 01/04/1999 con particolare riferimento alle progettazioni ex articolo 92 del d.lgs 163/2006, ICI e risorse trasferite dall'Istat per il censimento. Questo sistema consente di dimensionare le poste da inserire nei suddetti dei capitoli, in sede di previsione di bilancio, in base ai limiti di spesa rappresentati dai fondi per la contrattazione integrativa e una verifica contabile costante che le poste di bilancio successivamente impegnate e liquidate vengano effettuate sulla base dei limiti di spesa risultanti dalla costituzione annuale del fondo.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

- È stata applicata in via preventiva la decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2010;
- È stata applicata, separatamente per risorse stabili e risorse variabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre);
- Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2012 risulta essere stato rispettato nell'utilizzo delle risorse in sede di gestione 2012 considerando sia le poste effettivamente utilizzate sia le voci del fondo ancora da perfezionare e relative in particolare alle specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) e agli istituti premiali per i quali non risultano concluse le necessarie procedure che ne legittimano la liquidazione. Alla data di predisposizione della presente relazione non risultano certificate economie da riportare al fondo dell'anno successivo ai sensi dell'articolo 17 comma 5 del CCNL personale non dirigente Regioni ed Autonomie Locali 1998-2001.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 1529 del 30/07/2013 trova copertura finanziaria come segue:

- Per euro 148.772,20 nel capitolo 9320 "fondo di produttività" del bilancio 2013;
- Per euro 25.997,62 nel capitolo 9316 "fondo di produttività contributo RAS" del bilancio 2013;
- Per euro 4.358,09 con applicazione dell'avanzo vincolato "risparmi della disciplina dello straordinario anno 2012";
- Per euro 4.535,15 sul capitolo 1415 "recupero ICI" del bilancio 2013;
- Per euro 1.079,37 sul capitolo 1416 "oneri recupero ICI" del bilancio 2013;
- Per euro 115,65 sul capitolo 1416/10 "irap recupero ICI" del bilancio 2013;

Gli oneri quantificati in euro 13.529,25 trovano copertura finanziaria nel capitolo 9322 "oneri su fondo di produttività" del bilancio 2013;

L'Irap quantificata in euro 1.449,56 trova copertura finanziaria nel capitolo 9323/10 "Irap su fondo di produttività" del bilancio 2013;

Le risorse necessarie alla rideterminazione delle P.E.O. per incrementi contrattuali stipendi (dichiarazione congiunta 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08/09), quantificati in euro € 8.160,03, trovano copertura finanziaria sui capitoli di spesa su cui grava il trattamento economico fondamentale dei dipendenti di ciascun servizio.

Gli oneri e l'Irap relativi al pagamento delle PEO e dell'indennità di comparto trovano copertura finanziaria su capitoli di spesa su cui gravano gli oneri e l'Irap relativi al trattamento economico fondamentale dei dipendenti di ciascun servizio

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.