

Il presente contratto entra in vigore alle ore 24 e conserva l'efficacia fino alla stipula di successivo contratto integrativo aziendale.

COMUNE DI GREGGIO
Provincia di Vercelli

Relazione illustrativa del Fondo di Produttività

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2017 – 31 DICEMBRE 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Comunale dott.ssa Lucia Piazza ** Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP Sig. Marco de Felice ** Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP Sig. Marco de Felice **
Soggetti destinatari		Personale in posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Incentivazione e miglioramento dei servizi
rispetto dei ricor- adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	

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)

illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2017 il Fondo è stato costituito con delibera di G.C. n. 8 in data 03.02.2017 e n. 50 del 14.07.2017.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2017 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006): **€ 0,00 (€ 0,00 a dipendente)**

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera."

Le specifiche responsabilità sono corrisposte a:

- ~~✓ Istruttore Amministrativo: responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. partecipazione agli organi collegiali in supporto giunta comunale; istruttoria di atti con relativa firma avente rilevanza esterna...)~~
- ~~✓ Istruttore di Polizia Municipale: responsabilità di rappresentanza dell'Ente innanzi al giudice di pace in presenza di ricorsi avverso contravvenzioni al Cds.~~

2 – Pagamento indennità di rischio e di maneggio valori (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01/04/1999) e indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/1999): € 0,00 per l'indennità di rischio commisurata all'effettiva presenza in servizio; € 0,00 per l'indennità di disagio connessa ad attività che vengono svolte in condizioni particolarmente disagiate, commisurata all'effettiva presenza in servizio; € 0,00 per la gestione e maneggio valori.

Elenco fattispecie di rischio:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti gassosi, etc;
- b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc;
- ~~c) esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;~~

Elenco fattispecie di disagio:

- a) esposizione di situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse all'uso di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, etc., quando non rientrano nelle situazioni di rischio);
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Maneggio valori:

Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto (0 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 250 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità giornaliera.

3 - Incentivazione produttività, miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.)
incentivi funzioni tecniche (art. 113 Dlgs 50/2016): € 0,00

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 9.079,61 saranno effettivamente utilizzate per il finanziamento di una posizione integrativa e parzialmente per il finanziamento delle convenzioni in atto ~~distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità previsti nella preintesa 2014 della contrattazione decentrata integrativa:~~

- ~~● Per valutazioni maggiori o uguali al 80%: quota intera del premio~~
- ~~● Per valutazioni comprese tra il 51% e 79%: 80% del premio~~
- ~~● Per valutazioni inferiori al 50%: non viene erogato il premio~~
- ~~● Eventuali economie: la quota non corrisposta andrà ad altri dipendenti coinvolti nello stesso progetto e qualora non ci fossero altri dipendenti andrà in economia e verrà riversata sul fondo dell'anno successivo.~~

Le risorse economiche, destinate alla produttività sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti e distribuite sulla base del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.Lgs. 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

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

FONDO INDISPONIBILE	2017
a) progressioni economiche	1.751,88
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	497,52
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	2.249,40
c) indennità particolari posizioni	0

d) indennità maneggio valori	0
e) indennità di rischio	0,00
f) indennità di disagio	0
g) incentivi funzioni tecniche	7.384,46
g) produttività individuale e collettiva a finanziamento p.o. e convenzioni in atto	9.079,61
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	18.713,47

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

=====

illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2017 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali

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.

vedasi DGC n. 50 del 14.07.2017 all'oggetto: approvazione piano obiettivi anno 2017

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

=====

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2017 ha seguito il seguente iter:

- Preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 in data 03.02.2017.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2017, risulta così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI anno 2017 € 9.509,07

A) - Risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità		
Art. 15 ccnl 1/4/1999		Euro
Comma 1) Lett. a)	Importi fondi di cui art 31 c.2 lett. b) c) d) e) CCNL 6/7/95	8.137,14
Comma 1) Lett. a)	Quota parte risorse art. 31 c.2 lett. a) ccnl 95 (risparmio straord. Cat. D in posizione Org.va)	0
Comma 1) Lett. g)	L'insieme di risorse destinate al pagamento del LED (anche se non totalmente erogato)	0
Comma 1) Lett. j)	Importo 0,52% M.S. 97	0
Comma 5	Art. 15 c. 5 Processo di riorganizzazione legato all'aumento della Dotazione Organica	0
Art. 14 ccnl 1/4/1999		
Comma 4	Risparmio derivante dalla riduzione del lavoro straordinario - 3%	0
Art. 4 ccnl 5/10/2001		
Comma 1	Integrazione di una somma pari all' 1,1% M.S. 99	0
Comma 2	R.I.A. e ass. ad personam personale cessato a partire dal 1/1/2000	0
Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/1/2004		
Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/1/2004	Rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere con incrementi a carico dei ccnl naz.li	985,79
Dichiarazione congiunta n. 17 ccnl 22/1/2004		
Dichiarazione congiunta n.	Art. 5 CCNL del 5.10.2001 (parametri virtuosi) oppure art. 48 CCNL	0

17 ccnl 22/1/2004	14.09.2000 (2%)	
Art. 32 ccnl 22/1/2004		
Comma 1	Integrazione 0,62% M.S. 2001	0
Comma 2	Integrazione 0,50% M.S. 2001	0
Art. 4 CCNL 9/05/2006		
Comma 1	integrazione 0,50% M.S. 2003	0
Dichiarazione congiunta n. 4 ccnl 09/5/2006		
Dichiarazione congiunta n. 4 ccnl 09/05/2006	Rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere con incrementi a carico dei ccnl naz.li	0
Art. 8 comma 2 CCNL 11/04/2008		
Comma 2	Integrazione 0,60% M.S. 2005	386,14
Dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 31/07/2009		
Dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 31/07/2009	Rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere con incrementi a carico dei ccnl naz.li	0
TOTALE RISORSE STABILI A)		9.509,07

Sezione II - Risorse variabili

RISORSE VARIABILI	anno 2017	€ 9.204,80
--------------------------	------------------	-------------------

Secondo comma art. 15 CCNL 01/04/1999	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell' 1,2% del monte salari 97(esclusa la quota riferita alla dirigenza).	€ 447,23
Quinto comma art. 15 CCNL 01/04/1999	
In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI	€ 0,00
Risparmio del fondo anno precedente	€ 278,08

Risparmio straordinario anno precedente	€ 94,63
Incentivi funzioni tecniche	€ 7.384,86
Riorganizzazione servizi	€ 1.000,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	===
--	-----

II.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

RISORSE STABILI	9.509,07
RISORSE VARIABILI	9.204,80
FONDO COMPLESSIVO	18.713,47
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	=====
FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	18.713,47

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota A) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera A) ammontano ad un totale di € 0,00 mentre gli importi di cui alla lettera b e c per € 497,52 sono stati posti a carico del fondo

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

a) progressioni economiche	1.751,88
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	1.751,88
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	497,52
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE - NON CONCORDATE NELL'ANNO	2.249,40

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE

CAT.	N° DIP.	anno	
		mensile	Totale per 13 mensilità
B1	0	0	0
B2	0	0	0
B3	0	0	0
B4 da B1	0	0	0
B4 da B3	0	0	0
B5	0	0	0
totali	0	0	0
C1	0	0	0
C2	0	0	0
C3	1	134,76	1.751,88
C4	0	0	0
C5	0	0	0
totali	1	134,76	1.751,88
D1	0	0	0
D2	0	0	0
D3	0	0	0
D4	0	0	0

D5	0	0	0
D6	0	0	0
totali	0	0	0
TOTALE GENER.	1	134,76	1.751,88
<i>costo da imputare al fondo</i>			€1.751,88

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

<i>categoria</i>	<i>indennità da iscrivere nell'utilizzo fondo 2017</i>
D	0
C	€ 497,52
B	€ 0,00
A	€ 0,00
	€ 497,52

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

a) produttività individuale e collettiva	0,00
b) indennità di rischio (art. 17 c. 2 lett. d CCNL 01/04/1999)	0,00
c) indennità di maneggio valori (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01/04/1999)	0,00
d) indennità di disagio (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 01/04/1999)	0,00
i) Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f) CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006	0,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

==

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

a) progressioni economiche	1.751,88
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	1.751,88
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	497,52
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	2.249,40
c) rischio	00,00
d) disagio	0,00
e) maneggio valori	0,00
f) Indennità specifiche responsabilità	0,00
g) produttività individuale e collettiva	9.079,61
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	9.079,61
TOTALE UTILIZZO FONDO	11.329,01

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

L'art. 4 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

3-sexies. "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo.."

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo:

"La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa **nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato **all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi** applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 e pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari ad €: 93.682,88

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2011 era pari ad €: 109.072,17

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2017 è pari ad €: 1

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

	2017
FONDO UNICO CONSOLIDATO	9.509,07
VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	9.204,80
FONDO COMPLESSIVO 2017	18.713,47

Come illustrato sinteticamente il Totale fondo 2017 è pari ad euro 18.713,47.

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

Nel Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2017 sono correttamente inseriti i capitoli di spesa con la capienza necessaria alla copertura delle distinte voci relative alla destinazione del Fondo per l'anno in corso.

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 programmatoria della gestione

===

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

La costituzione del fondo per l'anno 2017, così come previsto dalla L. 122/2010 risulta superare l'importo determinato per l'anno 2010 in quanto sono state adeguate le progressioni economiche e indennità di comparto e inserita la quota residua di produttività.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2017, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2017. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova parziale copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2017, approvato con deliberazione consiliare n. 57 del 21.12.2016, esecutiva.

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

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

GREGGIO, lì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO