



CITTÀ DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

- Piazza Castello, n° 35 - 35012 Camposampiero - ☎ 049/9315211 - Fax 049/9315200
Codice fiscale 80008970289 - Partita I.V.A. 00686700287
Sito internet: www.comune.camposampiero.pd.it
e-mail: segreteria@comune.camposampiero.pd.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**DESTINAZIONE RISORSE PER LE POLITICHE DI
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITÀ**

DISCIPLINA GIURIDICA ED ECONOMICA

ANNO 2017

[Handwritten signatures and initials]

1

ADDI 25 OTTOBRE 2017, PRESSO LA SEDE MUNICIPALE DI CAMPOSAMPIERO, SI SONO RIUNITE LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E DI PARTE SINDACALE PER LA FIRMA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA ANNO 2016, SECONDO LA PROCEDURA PREVISTA DALL'ART. 5 DEL CCNL DEL 1.4.1999, COME MODIFICATO DALL'ART. 4 DEL CCNL 22.1.2004.

Sono presenti i signori:

- Per la parte pubblica:

Presidente:

dott. Zampieri Giovanni

Componenti:

dott.ssa Simonetto Mirka

dott. Carraro Marco

- Per la parte sindacale:

Componenti R.S.U.- CISL - FPS

Sig. Girotto Alfieri

Componenti R.S.U.- CGIL - FP

Sig.ra De Martin Antonella

Sig.ra Favaro Laura

Rappresentante CISL-FPS

Sig. Furlan Ettore

Rappresentante CIGL-FP

Sig.ra De Paolis Manuela

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO Esercizio 2017 - Parte Giuridica ed Economica

La Parte Sindacale prende atto della quantificazione del fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017 nell'importo seguente:

- Risorse Stabili: € 126.749,95
- Risorse Variabili: € 14.156,35
- Totale Fondo anno 2017: € 140.906,30

Si evidenzia che tra le risorse variabili viene prevista una quota pari ad € 3.500,00, nel rispetto del limite di cui all'articolo 15 commi 2 e 4 del C.C.N.L. del 01/04/1999 (0,39% sul monte salari anno 1997) e la quota corrispondente ai risparmi sul fondo straordinario anno 2016, pari ad € 656,35.

Viene altresì stanziato l'importo dell'incentivo per funzioni tecniche come segue:

- € 6.615,08 per incentivi funzioni tecniche - art. 92 del D.lgs. n. 163/2006 (quota 80%);
- € 3.384,92 per incentivi funzioni tecniche - art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 (quota 80%).

ART. 1

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE GIURIDICA

Si precisa che per l'anno 2017 vengono riconfermate le disposizioni giuridiche contenute nel precedente contratto integrativo aziendale per il triennio 2013-2015 sottoscritto in data 05.07.2013, e riconfermato per l'anno 2016 dal CCDI del 23.12.2016, con l'unica eccezione dell'art. 17 che viene così sostituito:

"Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

[Handwritten signatures]

 In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG
- Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali)
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di microrganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 300 annui lordi e del valore massimo di € 1.400 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 300
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 800
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.400

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente; l'indennità è sospesa nel caso di prolungata assenza quando la responsabilità è attribuita ad un altro soggetto.

Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità".

Le parti concordano che tali nuovi valori avranno decorrenza dal 01.01.2018, verranno attribuite a seguito di nuovo provvedimento del responsabile di posizione organizzativa e che le risorse annue 2018 per finanziare tale istituto saranno così ripartite:

Categoria	Importo annuale
B	€ 2.300
C	€ 12.000
D	€ 900

ART. 2

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'anno 2017, le parti ricordando che la materia delle progressioni deve essere contrattata negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge e che l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le progressioni economiche debbano essere riconosciute ad "una quota limitata di dipendenti", stabiliscono il numero limitato di dipendenti che possono concorrere alle progressioni nella percentuale del 50% dei predetti dipendenti in servizio alla data del 30/09/2017 per ogni categoria come segue:

- categoria D, percentuale del 50%, ovvero n. 6 dipendenti su 12;
- categoria C, percentuale del 50%, ovvero n. 7 dipendenti su 14;
- categoria B, percentuale del 50%, ovvero n. 5 dipendenti su 9.

Ricordato altresì che, l'art. 11 del vigente C.C.D.I. 2013-2015 (riconfermato anche per l'anno 2016 dal C.C.D.I. del 23/12/2016 e per l'anno 2017 dal presente contratto decentrato) definisce come istituti di premialità le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, nel testo vigente, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente, le parti concordano che i punteggi ai fini delle progressioni saranno attribuiti secondo i criteri stabiliti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e secondo la metodologia di valutazione elaborata secondo tali criteri, come da **allegato sub A**).

Giusto quanto disposto dal sopracitato articolo 11 del C.C.D.I., prorogato, ai sensi del quale *"il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello del periodo preso come riferimento per la valutazione, salvo diversa decorrenza concordata tra le parti in sede di accordo di cui all'art. 2, comma 3"*, la decorrenza delle progressioni economiche, avverrà per l'anno 2017, a decorrere dal 01.12.2017.

L'importo a valere sulla parte fissa del fondo per l'anno 2017, compreso il rateo di tredicesima ammonta ad € 2.628,00. L'importo annuo che peserà nel fondo 2018, comprensivo di tredicesima ammonta ad € 17.082,00 e sarà in parte finanziato con la riduzione delle indennità per specifiche responsabilità per un importo stimato di circa € 9.600,00.

Le parti concordano, con un impegno di massima, di ritrovarsi entro febbraio 2018, per contrattare una nuova tornata di progressioni economiche orizzontali, qualora possibili ed ove la capienza del fondo lo consenta e fatta salva la determinazione dei criteri e delle percentuali dei dipendenti da progredire.

ART. 3

RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI

Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse per ogni singolo istituto riportato nel seguente prospetto, confluiranno nel fondo della premialità di cui all'art. 18 del CCDI 2014, da ripartire applicando il sistema di valutazione di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 60 del 15.05.2013.

ART. 4

PROGETTI SPECIFICI PER LA PROMOZIONE E SICUREZZA DELL'ENTE

La quota di € 3.500,00 è destinata al conseguimento di specifici obiettivi, riconducibili alla performance collettiva collegata al miglioramento dei servizi. Eventuali economie confluiranno nel fondo per la premialità.

La gestione di tale quota viene assegnata all'Ufficio Tecnico che poi, sulla base dei criteri sotto riportati, lo distribuirà tra coloro che avranno concorso al conseguimento degli obiettivi di miglioramento.



titolo indicativo ma non esaustivo tali obiettivi vengono indicati nei seguenti:

- interventi efficaci e risolutivi di protezione civile in casi di eventi calamitosi;
- promozione dell'immagine dell'ente in caso di eventi identificativi o promozionali del territorio sia culturali e religiosi che legati alla tradizione socio-economica.

ART. 5

FONDO INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con diverse pronunce, dal ultima deliberazione n. 24 del 26.09.2017, a partire dall'anno 2017 gli incentivi di progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 sono soggetti al limite dell'art. 23, comma 2, del D.Lg.vo n. 75/2017, mentre gli incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 sono esclusi da tale vincolo. L'amministrazione ha rideterminato l'importo del fondo incentivante per l'anno 2016, che diventa limite per l'anno 2017, tenendo conto del comunicato del Presidente ANAC del 6/9/2017. Pertanto con il presente contratto vengono destinati i seguenti importi:

- € 6.615,08 per incentivi funzioni tecniche - art. 92 del D.lgs. n. 163/2006 (quota 80% del 2%);
- € 3.384,92 per incentivi funzioni tecniche - art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 (quota 80% del 2%).

Tuttavia, si precisa che, gli incentivi per funzioni tecniche non potranno essere erogati fino a quanto l'ente non adotterà specifico regolamento che disciplina gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016.

Si allega al presente documento il regolamento per la disciplina della progressione economica all'interno della categoria ed i correlati criteri applicativi.

[Handwritten signatures and initials]

Economica
Destinazione delle risorse anno 2017



Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2017

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 01.04.1999 – progressioni economiche orizzontali: • storicizzate: € 49.931,00	49.931,00
Art. 17, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999 – Indennità reperibilità: € 0,00 – Indennità rischio: € 1.290,00 – Indennità maneggio valori: € 570,00 – Indennità TSO: € 123,93	1.983,93
Art. 17, comma 2, lett. e) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità di disagio	200,04
Art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità per specifiche responsabilità	29.844,00
Art. 17, comma 2, lett. k) C.C.N.L. 01.04.1999 – progettazione interna	0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 01.04.1999 – spec. responsabilità ufficiale di stato civile e anagrafe	875,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	17.253,00
Totale	100.086,97

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 01.04.1999 – produttività di cui per progetti specifici • promozione e sicurezza: € 3.500,00 • produttività collettiva: € 24.905,26	28.191,33
Art. 17, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 01.04.1999 – progressioni economiche orizzontali detratta quota a carico bilancio Dich. Cong. 14 C.C.N.L. 22/01/04 • nuove con decorrenza 01.12.2017: € 2.628,00	2.628,00
Art. 17, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999 – Indennità reperibilità, rischio, maneggio valori	0,00
Art. 17, comma 2, lett. e) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità di disagio e chiamata	0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità per specifiche responsabilità	0,00
Art. 17, comma 2, lett. k) C.C.N.L. 01.04.1999 – progettazione interna D.Lgs. n. 163/2006: € 6.615,08 – progettazione interna D.Lgs. n. 50/2016: € 3.384,92	10.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 01.04.1999 – spec. responsabilità ufficiale di stato civile e anagrafe	0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	0,00
Totale	40.819,33



Letto e sottoscritto:

Delegazione di parte Pubblica

Dott. Zampieri Giovanni

Presidente

Dott.ssa Simonetto Mirka

Componente

Dott. Carraro Marco

Componente

Organizzazioni Sindacali

Giroto Alfieri

R.S.U. - CISL-FPS

Componente

De Martin Antonella

R.S.U. - CGIL-FP

Componente

Favaro Laura

R.S.U. - CGIL-FP

Componente

Forlan Ettore

CISL-FPS

Rappresentante

De Paolis Manuela

CGIL-FP

Rappresentante



Città di CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 1 Criteri generali per la progressione economica

1. Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate "stabili", in sede di contrattazione decentrata integrativa, periodicamente, e comunque con cadenza non inferiore al biennio, vengono individuate le eventuali risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi entro l'anno di riferimento. Contestualmente viene determinata l'aliquota percentuale dei dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla posizione economica superiore che, comunque, non potrà essere superiore al 50% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Per il primo anno di applicazione (2017), la percentuale è riferita al personale in servizio alla data del 30 settembre 2017.
2. Il Servizio personale provvede, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna categoria o infracategoria a determinare il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascun tipo di selezione, applicando la percentuale di cui al precedente comma 1 e con arrotondamento all'unità superiore per frazione dallo 0,5.
3. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio non verranno decurtate a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, ad eccezione del primo anno di applicazione (2017) in quanto il contingente di personale in servizio è riferito alla data del 30 settembre, ed i relativi benefici avranno decorrenza dalla data stabilita in sede di contrattazione. La medesima potrà essere modificata in presenza di disposizioni che stabiliscono diversamente.

Art. 2 Modalità di partecipazione alla selezione

1. Il Responsabile del Settore risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche, come definite nel precedente articolo, mediante pubblicazione, per 10 giorni, di apposito avviso all'Albo Pretorio on line dell'Ente, per conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia dell'avviso di selezione viene inviata alla R.S.U. aziendale.
2. A seguito di pubblicazione dell'avviso di selezione, i dipendenti interessati presentano all'Ufficio personale formale istanza di partecipazione alla selezione in oggetto.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione, come definiti nel successivo art. 3, avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
4. L'esclusione dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione scritta consegnata a mano nella sede di lavoro. Si rinvia all'avviso di selezione la fissazione dei termini istruttori per l'ammissione alla selezione.

5. Per il primo anno di applicazione (2017), in deroga ai commi precedenti, l'ammissione avverrà in assenza di formale istanza di partecipazione e pertanto l'avviso pubblico sarà pubblicato a solo titolo di avvio del procedimento.

Art. 3 Requisiti per concorrere alla selezione

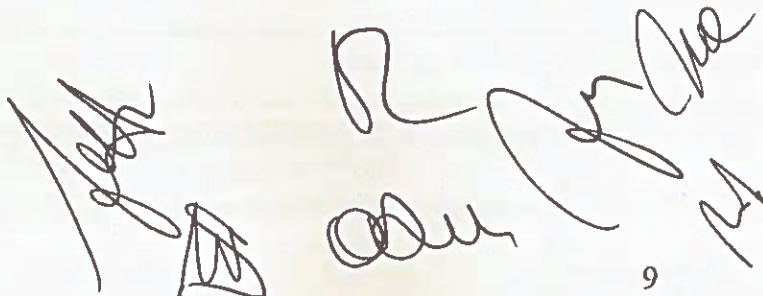
1. Come contrattualmente previsto, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi, tenuto conto di quanto definito nel successivo comma 3.
2. In caso di trasferimento per mobilità volontaria, il requisito dei due anni di cui al precedente comma 1, è da ritenersi valido anche nel caso in cui sia stato maturato nell'Ente di provenienza.
3. Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, ai fini dell'ammissione alle selezioni, il periodo di permanenza nella posizione giuridica viene calcolato proporzionalmente.
4. Sono ammessi a selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nel biennio precedente all'anno di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza media in servizio pari almeno a 1/2, determinata tenuto conto di quanto previsto in merito dal vigente Contratto Decentrato Integrativo (Istituti particolari di assenza da non considerare nel computo dei periodi di mancata presenza).
5. Non sono ammessi a selezione i dipendenti che nella valutazione finale sul raggiungimento degli obiettivi dei due anni precedenti a quello di decorrenza del beneficio da concedere non abbia riportato almeno un punteggio pari a 80/100
6. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nel biennio precedente a quello di decorrenza della progressione economica, ha ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.

Art. 4 Attribuzione della progressione economica

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria o infracategoria di appartenenza, entro i limiti della percentuale di cui al precedente art. 1, comma 2. Allo scopo verranno formalizzate delle graduatorie sulla base dei criteri e delle schede di valutazione di cui all'allegato sub a).
2. La valutazione è effettuata dal Segretario Comunale, sentita l'Amministrazione ed i responsabili di P.O.
3. In caso di parità in graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità al dipendente con un'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore età anagrafica.

Art. 5 Esecutività delle graduatorie

1. Le graduatorie approvate dal Responsabile del Servizio Personale, vengono pubblicate all'albo pretorio on line e diventano esecutive dalla data di apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria. Nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione possono essere presentati, allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni, che dovranno comunque essere esaminati entro 30 giorni dalla loro presentazione.
2. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.



Città di CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

**CRITERI APPLICATIVI PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI DEL PERSONALE
NEL COMUNE DI CAMPOSAMPIERO**

[Handwritten signatures and initials]

INDICE

– Progressione economica orizzontale

- Criteri di progressione economica infracategoriale

– Metodologia di valutazione per la progressione economica orizzontale

- Categoria "D": valutazione
- Categoria "B e C": valutazione

[Handwritten signatures and initials]



PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CRITERI DI PROGRESSIONE ECONOMICA INFRACATEGORIALE

(art. 5 del C.C.N.L. 31-3-1999)

CATEGORIE "B" e "C"

B1, B3(*), C1: *Prima Posizione Economica Successiva B2, B4(*), C2:*

1. esperienza acquisita
2. risultati conseguiti
3. prestazioni rese con maggior grado di

professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento

arricchimento

4. impegno profuso
5. qualità della prestazione individuale resa

Da B2, B4(*), C2: *Seconda Posizione Economica Successiva fino a B6 e C4*

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di

professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento

arricchimento

3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa

DA B6(*) C4: *Ultima Posizione Economica Successiva*

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sotto, articolati con riferimento alla categoria "D"

CATEGORIA "D"

D1 D6(*): *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria
e di posizione infracategoriale*

1. impegno profuso
2. qualità della prestazione individuale resa

*Diverso grado di impegno accordato
e di qualità delle prestazioni rese,
con specifico riguardo ai rapporti
con l'utenza*

3. risultati conseguiti

- Grado di coinvolgimento nei processi
- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi
- Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- Capacità d'iniziativa personale

4. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

- Capacità d'iniziativa personale
- Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro

(*) Artt. 13, comma 1, e 12, comma 3, del C.C.N.L. 31-3-1999

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA "D"

La metodica valutativa, che può sfruttare la facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, let. d) del CCNL 31.03.1999, si fonda su di un apposito sistema numerico inteso a rassegnare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento individuato *sub numm.* 1., 2., 3. e 4., uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile pari a 100 (*il punteggio, pertanto, non potrà che risultare espresso in centesimi*).

Dato, dunque, il **valore massimo globale** di punteggio per la progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra potrà essere riconosciuto un **valore massimo parziale** differenziato, da determinarsi, orientativamente ed alternativamente, o sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituiscano sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione.

Si consideri, al riguardo, l'ipotesi che qui di seguito si sviluppa:

VALUTAZIONE COMUNE

1. Impegno profuso	valore massimo parziale 10
2. Qualità della prestazione individuale resa	valore massimo parziale 20
3. Risultati conseguiti	valore massimo parziale 40
4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	valore massimo parziale 30

1. IMPEGNO PROFUSO (V.M.P. 10)

- grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore (sommatoria A e B):

A)

scarso	valore 1
limitato	valore 2
significativo	valore 3
rilevante	valore 4
elevato	valore 5

B)

scarsa qualità di rapporti con l'utenza ^(*)	valore 1
limitata qualità di rapporti con l'utenza	valore 2
significativa qualità di rapporti con l'utenza	valore 3
rilevante qualità di rapporti con l'utenza	valore 4
elevata qualità di rapporti con l'utenza	valore 5

(*) Per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi.

2. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

- livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione: (sommatoria A e B):

A)

scarso	valore 2
limitato	valore 4
significativo	valore 6
rilevante	valore 8
elevato	valore 10

B)

scarsa qualità di rapporti con l'utenza ^(*)	valore 2
limitata qualità di rapporti con l'utenza	valore 4



significativa qualità di rapporti con l'utenza
rilevante qualità di rapporti con l'utenza
elevata qualità di rapporti con l'utenza

valore 6
valore 8
valore 10

3. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 40)

- **grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

minimo ed episodico	valore 2
minimo ed assiduo	valore 3
apprezzabile ed episodico	valore 4
apprezzabile ed assiduo	valore 5
rilevante ed episodico	valore 6
rilevante ed assiduo	valore 7
elevato ed episodico	valore 8
elevato ed assiduo	valore 10

- **capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

scarsa con resistenza	valore 2
scarsa senza resistenza	valore 3
significativa senza asseondamento	valore 4
significativa con asseondamento	valore 5
rilevante senza partecipazione	valore 6
rilevante con partecipazione	valore 7
elevata senza governo	valore 8
elevata con governo	valore 10

- **partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

scarsa adesione soggettiva	valore 2
scarsa adesione oggettiva	valore 3
significativa adesione passiva	valore 4
significativa adesione attiva	valore 5
rilevante adesione non attivamente partecipata	valore 6
rilevante adesione attivamente partecipata	valore 7
elevata adesione senza contributi attivi	valore 8
elevata adesione con contributi attivi	valore 10

- **capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10):**

scarsa e non attivata	valore 2
scarsa ed attivata	valore 3
apprezzabile e non impiegata	valore 4
apprezzabile ed impiegata	valore 5
rilevante e non sviluppata	valore 6
rilevante e sviluppata	valore 7
elevata e non applicata	valore 8
elevata ed idoneamente applicata	valore 10

4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 30)

- **capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):**

scarsa	valore 2
minimale	valore 4

[Handwritten signatures and marks]

14

sufficiente
apprezzabile
rilevante
buona
elevata
ottima

valore 6
valore 8
valore 10
valore 12
valore 14
valore 15

- **capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro**, rappresentata attraverso il sistema considerativo sotto formulato (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

scarsa
minimale
sufficiente
apprezzabile
rilevante
buona
elevata
ottima

valore 2
valore 4
valore 6
valore 8
valore 10
valore 12
valore 14
valore 15

CATEGORIE "B" e "C"

A) L'acquisizione della **prima posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B2, B4 e C2**) è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all'art. 5, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 31.03.1999:

1. esperienza acquisita
2. risultati conseguiti
3. prestazioni rese con maggior grado di
 - arricchimento professionale conseguito a seguito
 - interventi formativi e d'aggiornamento
4. impegno profuso
5. qualità della prestazione individuale resa

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integratamente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

1. **Esperienza acquisita**
2. **Risultati conseguiti**
3. **Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento**
4. **Impegno profuso**
5. **Qualità della prestazione individuale resa**

valore massimo parziale 20

valore massimo parziale 20

valore massimo parziale 20

valore massimo parziale 10

valore massimo parziale 30

Determinato, esemplificativamente, il Valore Massimo Parziale di riferimento per ciascun elemento valutativo contrattualmente indicato, si consideri l'ipotesi applicativa così delineata:

VALUTAZIONE

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P. 20)

- esperienza acquisita nell'ambito della "vita lavorativa" valutata con riguardo all'attività prestata in posizione professionale riferibile alla posizione della infracategoria immediatamente inferiore a quella di ascrizione;



valore massimo 2 per ciascun anno di attività;

- per anno si intende solo l'attività prestata per periodi superiori ai 6 mesi nell'anno solare di riferimento;
- acquisiscono un punteggio utile solo i periodi di attività annuale per le quali sia stata assegnata una valutazione non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile.

2. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 20)

- livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

<i>Assiduità del livello prestazionale</i>	<i>valore massimo 5</i>
<i>Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale</i>	<i>valore massimo 5</i>
<i>Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi</i>	<i>valore massimo 5</i>
<i>Polivalenza funzionale</i>	<i>valore massimo 5</i>

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

- *capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>minima nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 1</i>
<i>minima nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 9</i>
<i>rilevante nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 10</i>

- *abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>scarsa senza impegno profuso</i>	<i>valore 1</i>
<i>scarsa con impegno profuso</i>	<i>valore 2</i>
<i>minima senza impegno profuso</i>	<i>valore 3</i>
<i>minima con impegno profuso</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa senza impegno profuso</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa con impegno profuso</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante senza impegno profuso</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante con impegno profuso</i>	<i>valore 8</i>
<i>massima senza impegno profuso</i>	<i>valore 9</i>
<i>massima con impegno profuso</i>	<i>valore 10</i>

Per quanto attiene, infine, agli ulteriori elementi valutativi costituiti dall'*Impegno profuso* e dalla *Qualità della prestazione individuale resa*, può operarsi, a buon titolo, riferimento al sistema valutativo già rappresentato nel contesto considerativo inerente alla categoria "D", assumendo lo stesso quale modalità ponderativa da assumersi in riferimento alle categorie qui prese in considerazione ("B" e "C"), con gli opportuni adeguamenti di valore in ragione dello specifico Valore Massimo Parziale adottato in corrispondenza di detti elementi valutativi.

[Handwritten signatures]



B) L'acquisizione della **seconda posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B3, B5 e C3**) fino alla penultima è operata mediante **valutazione congiunta** dei seguenti elementi ponderativi, ex combinato disposto di cui all'art. 5, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 31.03.1999:

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di
 - arricchimento professionale conseguito a seguito
 - interventi formativi e d'aggiornamento
3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa

Sulla scorta dei rappresentati elementi valutativi, da considerare integralmente ed integratamente, può svilupparsi un sistema d'apprezzamento così articolato, pur sempre con riferimento alla metodica sopra delineata ed avuto riguardo, pertanto, al **valore massimo globale (V.M.G.)** di progressione pari a 100 ed alla determinazione del **valore massimo parziale (V.M.P.)** come di seguito indicato:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Risultati conseguiti | <i>valore massimo parziale 30</i> |
| 3. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 4. Impegno profuso | <i>valore massimo parziale 20</i> |
| 5. Qualità della prestazione individuale resa | <i>valore massimo parziale 30</i> |

Determinato, esemplificativamente, il Valore Massimo Parziale di riferimento per ciascun elemento valutativo contrattualmente indicato, possono definirsi l'ipotesi applicativa così delineata:

VALUTAZIONE

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

- livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

<i>Assiduità del livello prestazionale</i>	<i>valore massimo 7</i>
<i>Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale</i>	<i>valore massimo 7</i>
<i>Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi</i>	<i>valore massimo 8</i>
<i>Polivalenza funzionale</i>	<i>valore massimo 8</i>

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

- *capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>minima nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 1</i>
<i>minima nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 3</i>
<i>significativa nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante nell'ambito di istruzioni</i>	<i>valore 9</i>
<i>rilevante nell'ambito di direttive</i>	<i>valore 10</i>

- *abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento = 10)*

<i>scarsa senza impegno profuso</i>	<i>valore 1</i>
<i>scarsa con impegno profuso</i>	<i>valore 2</i>
<i>minima senza impegno profuso</i>	<i>valore 3</i>
<i>minima con impegno profuso</i>	<i>valore 4</i>



<i>significativa senza impegno profuso</i>	<i>valore 5</i>
<i>significativa con impegno profuso</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante senza impegno profuso</i>	<i>valore 7</i>
<i>rilevante con impegno profuso</i>	<i>valore 8</i>
<i>massima senza impegno profuso</i>	<i>valore 9</i>
<i>massima con impegno profuso</i>	<i>valore 10</i>

3. IMPEGNO PROFUSO (V.M.P. 20)

- grado d'impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore (sommatoria A e B):*

A)

<i>scarso</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitato</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativo</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato</i>	<i>valore 10</i>

B)

<i>scarsa qualità di rapporti con l'utenza^(*)</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 10</i>

(*) Per "utenza" s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinatarietà delle funzioni e/o servizi.

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

- livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione: (sommatoria A e B):*

A)

<i>scarso</i>	<i>valore 2</i>
<i>limitato</i>	<i>valore 4</i>
<i>significativo</i>	<i>valore 6</i>
<i>rilevante</i>	<i>valore 8</i>
<i>elevato</i>	<i>valore 10</i>

B)

<i>scarsa qualità di rapporti con l'utenza^(*)</i>	<i>valore 4</i>
<i>limitata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 8</i>
<i>significativa qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 12</i>
<i>rilevante qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 16</i>
<i>elevata qualità di rapporti con l'utenza</i>	<i>valore 20</i>

Valutazione progressioni orizzontali

Il Segretario Comunale, sentita l'Amministrazione ed i Responsabili di P.O., procede alle valutazioni e stila una graduatoria per ciascuna categoria D, C, e B, in cui viene riportata in ordine decrescente di valutazione il nominativo del dipendente e la valutazione ottenuta.

Nella contrattazione decentrata dell'Ente saranno definiti il numero massimo di dipendenti di ciascuna categoria che annualmente potranno accedere alla progressione orizzontale.

Saranno comunque ammessi alle progressioni:

- i dipendenti che non abbiano riportato procedimenti disciplinari, escluso rimprovero verbale, nel biennio precedente;
- per i dipendenti assunti per mobilità da altri Enti si considera la data di assunzione iniziale e il percorso seguito negli enti precedenti, a cui ne compete l'attestazione.

Alla c.a.

**RESPONSABILE
UFFICIO ECONOMICO-FINANZIARIO
COMUNE DI CAMPOSAMPIERO – PD**

Oggetto: Parere di cui all'art. 5, comma 3 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni - Autonomie Locali 1.04.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004 sul CCDI risorse giuridiche ed economiche per l'anno 2017.

VISTO l'art. 5, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni - Autonomie Locali 1.04.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, il quale 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 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.”;

VISTO il primo comma dell'art. 40-bis del Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001, che prevede:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti”;

RICHIAMATO il CCDI parte giuridica per il triennio 2013-2015 sottoscritto in data 05.07.2013 e riproposto per l'anno 2016 con il CCDI del 23.12.2016;

PREMESSO che, ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio del personale dipendente del Comune di Camposampiero, il tavolo di delegazione trattante ha sottoscritto in data 18.10.2017 la preintesa per la parte giuridica anno 2017 e per la destinazione economica delle risorse per l'anno 2017;

VISTO che annualmente l'Ente deve quantificare il fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, e che tale adempimento spetta al responsabile dell'ufficio Risorse Umane;

VISTE le determinazioni n. 37/2017, n. 130/2017 e n. 132/2017 dell'Ufficio Amministrativo con le quali sono state quantificate le risorse decentrate per l'anno 2017 nell'importo totale di euro 140.906,30;

ACCERTATO CHE con tale atto si dà applicazione a quanto previsto dal vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale degli enti locali, computando l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività:

- secondo quanto stabilito dagli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.01.2004;
- tenuto conto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

PRECISATO CHE l'incremento di parte variabile del fondo di € 3.500,00 è stato puntualmente motivato nella delibera di giunta comunale n. 97 del 18/10/2017 e giustificato con l'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.999, nel rispetto del limite massimo del MS 1997 (€ 10.627,99);

PRECISATO ALTRESI' CHE in sede di contrattazione decentrata sono state destinate risorse per effettuare progressioni economiche selettive all'interno della categoria (progressioni orizzontali) e che le stesse dovranno essere svolte applicando i criteri applicativi approvati con specifico regolamento di cui alla deliberazione comunale n. 97 del 18.10.2017;

DATO ATTO CHE con riferimento agli incentivi per le funzioni tecniche gli stessi vengano erogati previa approvazione di specifico regolamento e solo qualora la Funzione Pubblica e/o la Corte dei Conti chiariscano che con riferimento al D.Lgs. n. 50/2016 i comuni possono rideterminare l'anno 2016 il quale diventa limite per l'anno 2017;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa del Responsabile dei servizi economico-finanziari che:

- risulta redatta in osservanza all'articolo 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012;
- esplicita i contenuti e attesta la copertura della spesa conseguente alla quantificazione del fondo delle risorse accessorie per l'anno 2017;
- attesta la conformità dello stesso ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

TENUTO conto del rispetto del vincolo di finanza pubblica per l'anno 2016, come risulta dall'apposita certificazione inviata al M.E.F.;

DATO ATTO CHE per l'anno 2017 viene rispettato il contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013;

il Revisore dei Conti

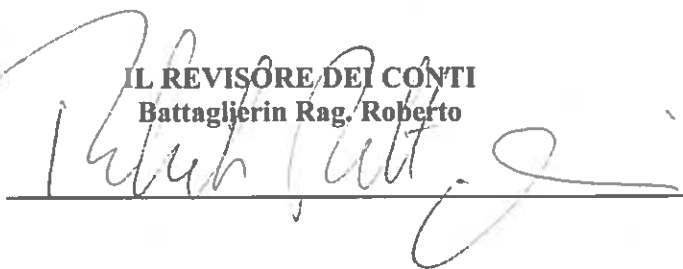
prende atto di quanto contenuto nella preintesa per la destinazione economica delle risorse per l'anno 2017 ai dipendenti del comune di Camposampiero e della determinazione del Responsabile dell'Ufficio Amministrativo n. 130-132/2017, in merito alla quantificazione del fondo per il trattamento accessorio al personale dipendente a valere sull'anno 2017 (parte giuridica ed economica),

e, tenuto conto di quanto esposto in premessa,

esprime parere favorevole relativamente a quanto stabilito dall'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 165 del 30.03.2001. Raccomanda altresì che con riferimento agli incentivi per le funzioni tecniche gli stessi vengano erogati previa approvazione di specifico regolamento e solo qualora la Funzione Pubblica e/o la Corte dei Conti chiariscano che con riferimento al D.Lgs. n. 50/2016 i comuni possono rideterminare l'importo l'anno 2016, il quale diventa limite per l'anno 2017.

Camposampiero, 25 ottobre 2017.

IL REVISORE DEI CONTI
Battaglierin Rag. Roberto





CITTÀ DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

35012 CAMPOSAMPIERO, Piazza Castello 35

Cod. Fiscale 80008970289 - Part. IVA 00686700287
Telefono: 049 9315211 - Fax: 049 9315200

*Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL
1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017*

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 Contratto		Parte Giuridica Triennio 2013-2015 sottoscritta in data 5.07.2013, riproposta per l'anno 2016 con il CCDI del 23.12.2016 e modificata con il CCDI del 2017. Preintesa del 18.10.2017 Parte Giuridica ed Economica 2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Zampieri dott. Giovanni Componenti: Carraro Marco, Simonetto Mirka Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CISAL, nonché le RSU. Organizzazioni sindacali che hanno partecipato CGIL FP, CISL FPS e le RSU Firmatarie del contratto: CGIL FP, CISL FPS e le RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte Giuridica 2017 e destinazione risorse economiche anno 2017
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti ex art. 40bis del D.Lgs n. 165/2001
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al punto precedente
	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 Per l'anno 2017: SI, con deliberazione di giunta comunale n. 66 del 05.07.2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di giunta comunale n. 18 del 15.02.2017 e revisionato con deliberazione di giunta comunale n. 35 del 12.04.2017
		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? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni =====		

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- 1) Il contratto collettivo decentrato integrativo per la parte normativa relativa al triennio 2013-2015 è stato sottoscritto il 05.07.2013, è stato riconfermato con il CCDI 2016 sottoscritto in data 23.12.2016 e viene modificato per l'anno 2017 per quanto riguarda l'art. 17.
- 2) Si conferma, anche per l'anno 2017, la ripartizione delle risorse decentrate nei diversi istituti in linea con quanto previsto dal CCDI triennio 2013-2015, come da importi precisati al successivo punto B). Inoltre vengono previste le progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali) per il 50% del personale in servizio alla data del 30.09.2017 suddiviso per categoria con decorrenza 01.12.2017. L'importo per l'anno 2017 ammonta a presunti € 2.628,00 mentre per l'intero anno 2018, comprensivo di tredicesima, ammonta ad € 17.082,00 e sarà in parte finanziato con la riduzione delle indennità per specifiche responsabilità per un importo stimato di circa € 9.600,00.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 01.04.1999 – produttività	28.191,33
Art. 17, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 01.04.1999 – progressioni economiche orizzontali storicizzate: € 49.931,00 – progressioni economiche orizzontali nuove: € 2.628,00	52.559,00
Art. 17, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999 – Indennità rischio, maneggio valori, reperibilità,	1.983,93
Art. 17, comma 2, lett. e) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità di disagio	200,04
Art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità per specifiche responsabilità	29.844,00
Art. 17, comma 2, lett. g) compensi correlate alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) C.C.N.L. 01.04.1999 – progettazione interne	0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 01.04.1999 – Altri compensi per specifiche responsabilità	875,00
Art. 17, comma 3 C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità personale ex qualifica 8 ^a	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	17.253,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge – incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 163/2006: € 6.615,08 – incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016: € 3.384,92	10.000,00
Totale	140.906,30

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

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

I compensi incentivanti la produttività sono erogati a seguito valutazione individuale da effettuarsi con criteri di premialità. Il sistema di valutazione è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 15.05.2013.

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

Per l'anno 2017 vengono previste le progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali) per il 50% del personale in servizio alla data del 30.09.2017 suddiviso per categoria con decorrenza 01.12.2017. L'importo per l'anno 2017 ammonta a presunti € 2.628,00 mentre per l'intero anno 2018, comprensivo di tredicesima, ammonta ad € 17.082,00 e sarà in parte finanziato con la riduzione delle indennità per specifiche responsabilità per un importo stimato di circa € 9.600,00.

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

Incremento della produttività personale in termini qualitativi dei risultati, con un miglioramento dei servizi erogati. Essendo inoltre previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione, ci si attende il raggiungimento di quanto previsto ed un incremento della produttività.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con diverse pronunce, dal ultima deliberazione n. 24 del 26.09.2017, a partire dall'anno 2017 gli incentivi di progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 sono soggetti al limite dell'art. 23, comma 2, del D.Lg.vo n. 75/2017, mentre gli incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 sono esclusi da tale vincolo. L'amministrazione ha rideterminato l'importo del fondo incentivante per l'anno 2016, che diventa limite per l'anno 2017, tenendo conto del comunicato del Presidente ANAC del 6/9/2017. Pertanto con il presente contratto vengono destinati i seguenti importi:

- € 6.615,08 per incentivi funzioni tecniche - art. 92 del D.lgs. n. 163/2006 (quota 80% del 2%);
- € 3.384,92 per incentivi funzioni tecniche - art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 (quota 80% del 2%).

Tuttavia, si precisa che, gli incentivi per funzioni tecniche non potranno essere erogati fino a quanto l'ente non adotterà specifico regolamento che disciplina gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e dovrà essere rivisto qualora intervengano interpretazioni giurisprudenziali diverse (Funzione Pubblica, Corte dei Conti, ecc).

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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 definitivamente dall'Amministrazione Comunale con determinazione n. 37 del 30.01.2017 e n. 130 del 18.10.2017 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	126.749,95
Risorse variabili	14.156,35
Totale	140.906,30

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata complessivamente in € 126.749,95 ed in particolare:

Descrizione	Importo
Importo Consolidato anno 2003 art. 31 C. 2 CCNL CCNL 22/1/2004	111.339,04

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	6.120,56
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	4.935,94
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	4.354,41
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	4.499,64
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0,00
CCNL 22/01/2004 dich. Cong. N. 14 CCNL 09/05/2006 dich. Cong. N. 4 (recupero PEO)	0,00
CCNL 11/4/2008 art. 8, c. 2	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0,00
Altro	0,00

I suddetti importi, aventi carattere di certezza e stabilità, vengono ridotti, come successivamente precisato nella sez. III, dell'Importo di €. 4.499,64. Infatti, a decorrere dal 01.01.2017, l'art. 23 – comma 2 – del D.Lgs. n. 75/2017 di abrogazione dall'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015, dispone che *“nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. ...”*.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni, convenzioni, contribuzioni utenza	0,00
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge – incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 163/2006: € 6.615,08 – incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016: € 3.384,92	10.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	656,35
Art. 15, comma 2	3.500,00
Art. 15, comma 5, nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999.

L'incremento di parte variabile del fondo pari a € 3.500,00 è stato motivato nella deliberazione di giunta comunale n. 97 del 18.10.2017 ed è stato finanziato applicando l'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, il quale consente di integrare fino al 1,2% del MS 1997, che per il comune di Camposampiero è pari a € 885.666,03 (dunque l'importo massimo destinabile è pari a € 10.627,99).

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA, Personale Vigilanza (Riduzione parte fissa)	0,00
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	0,00
Art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013	4.499,64
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0,00
Totale riduzioni	4.499,64

Tale riduzione è applicata a seguito dell'art.1, comma 456, della legge n. 147/2013.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	126.749,95
Risorse variabili	14.156,35
Totale fondo	140.906,30

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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 € 110.009,51 in quanto già regolate dalla normativa e/o dal CCNL, contratto collettivo decentrato integrativo del 05.07.2013 e riproposto per quanto riguarda la parte giuridica nel 2016 e 2017, relative a:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 01.04.1999 – progressioni economiche orizzontali	49.931,00
Art. 17, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999 – Indennità reperibilità, rischio, maneggio valori	1.983,93
Art. 17, comma 2, lett. e) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità di disagio	200,04
Art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità per specifiche responsabilità	29.844,00
Art. 17, comma 2, lett. k) C.C.N.L. 01.04.1999 – progettazione interna	0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 01.04.1999 – spec. responsabilità ufficiale di stato civile e anagrafe	875,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	17.253,00
Totale	100.086,97

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 40.819,33 di cui € 24.691,33 destinati a premiare e valorizzare la performance individuale correlata alla realizzazione di specifici progetti ritenuti strategici dall'amministrazione.

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 01.04.1999 – produttività collettiva: € 3.500,00 – produttività individuale: € 24.691,33	28.191,33
Art. 17, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 01.04.1999 – progressioni economiche orizzontali – detratta quota a carico bilancio Dich. Cong. 14 C.C.N.L. 22/01/04	2.628,00
Art. 17, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999 – Indennità reperibilità, rischio, maneggio valori	0,00
Art. 17, comma 2, lett. e) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità di disagio e chiamata	0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 – indennità per specifiche responsabilità	0,00
Art. 17, comma 2, lett. k) C.C.N.L. 01.04.1999 – incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 163/2006: € 6.615,08 – incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016: € 3.384,92	10.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 01.04.1999 – spec. responsabilità ufficiale di stato civile e anagrafe	0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	0,00
Totale	40.819,33

Si precisa, inoltre, che con il presente contratto non vengono creati nuovi istituti ma si conferma l'applicazione di quanto previsto nel precedente Contratto decentrato integrativo 2013-2015 e riproposto per l'anno 2016 e 2017.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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	100.086,97
Somme regolate dal contratto	40.819,33
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	140.906,30

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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 € 126.749,95 e finanziano completamente le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali).

Le risorse variabili presenti sono quelle destinate a specifici progetti e finanziano esclusivamente le predette destinazioni.

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

Gli incentivi per funzioni tecniche stanziati non potranno essere erogati fino a quanto l'ente non adotterà specifico regolamento che disciplina gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e dovrà essere rivisto qualora intervengano interpretazioni giurisprudenziali diverse (Funzione Pubblica, Corte dei Conti, ecc).

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

Per l'anno 2017 vengono previste le progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali) per il 50% del personale in servizio alla data del 30.09.2017 suddiviso per categoria con decorrenza 01.12.2017. L'ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 18.10.2017 ha approvato specifico regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno della categoria e definiti i criteri applicativi.

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

Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo. Anno 2017.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Anno 2016	Anno 2017	Differenza anno prec.
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 02-05)	111.339,04	111.339,04	0,00
Incrementi contrattuali			
Incremento CCNL 04-05 (art. 4, c. 1,4,5, parte fissa)	15.410,91	15.410,91	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA ed assegni ad personam personale cessato (art. 4, c.2, CCNL 00-01)	3.373,24	4.499,64	+1.126,40
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	130.123,19	131.249,59	+1.126,40
RISORSE VARIABILI			
Poste variabili sottoposte all'art. 9, c. 2bis, della legge n. 122/2010			
Incremento parte variabile del fondo (art. 15, c.2, CCNL 1.4.1999)	3.500,00	3.500,00	0,00
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, c. 2bis, della legge n. 122/2010	0,00	6.615,08	+6.615,08
Incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016: € 3.384,92	4.626,36	3.384,92	-1.241,44
Economie fondo anno precedente			
Risparmio straordinario anno precedente (art. 15, c. 1, lett. m) CCNL 98-01)	3.180,28	656,35	-2.523,93
Totale risorse variabili	11.306,64	14.156,35	+2.849,71
DECURTAZIONE DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9, c. 2bis, prima parte L. 122/2010); dal 2015 si applica l'art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013	3.373,24	4.499,64	+1.126,40
Decurtazione per decurtazione proporzionale (art. 9, c.	0,00	0,00	0,00

2bis seconda parte L. 122/2010)			
Altre decurtazioni del fondo (specificare)	0,00	0,00	0,0
Totale decurtazione del fondo	3.373,24	4.499,64	+1.126,40
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	138.056,59	140.906,30	+2.849,71
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	130.123,19	131.249,59	+1.126,40
Risorse Variabili	11.306,64	14.156,35	+2.849,71
Decurtazioni	3.373,24	4.499,64	+1.126,40
TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	138.056,59	140.906,30	+2.849,71
TOTALE RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CONTENIMENTO	134.876,31	133.634,87	-1.241,44
DIFFERENZA	3.180,28	7.271,43	+4.091,15

Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo. Anno 2017.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO FONDO	Anno 2016	Anno 2017	Differenza anno prec.
DESTINAZIONE NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE			
Indennità di comparto quota carico fondo	17.294,85	17.253,00	-41,85
Progressioni orizzontali storiche	57.440,59	49.931,00	-7.509,59
Indennità di responsabilità	31.873,75	29.844,00	-2.029,75
Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e chiamata	3.400,32	3.058,97	-341,35
Art. 17, comma 2, lett. k) C.C.N.L. 01.04.1999 – progettazione interna	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	110.009,51	100.086,97	9.922,54
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Progressioni orizzontali	0,00	2.628,00	+2.628,00
Indennità di responsabilità	0,00	0,00	0,00
Indennità rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e chiamata	0,00	0,00	0,00
Produttività performance collettiva	7.000,00	3.500,00	-3.500,00
Produttività performance individuale	16.420,72	24.691,33	+8.270,61
Art. 17, comma 2, lett. k) C.C.N.L. 01.04.1999 – progettazione interna	0,00	10.000,00	+10.000,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	23.420,72	40.819,33	+17.398,61
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare			
DESTINAZIONE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE			
Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	110.009,51	100.086,97	-9.922,54
Destinazione regolate in sede di contrattazione integrativa	23.420,72	40.819,33	17.398,61
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare Rideterminazione incentivo DLgs n. 50/201	4.626,36		-4.626,36
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	138.056,59	140.906,40	2.849,71

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa e precisamente il cap. 1200 "Fondo produttività personale dipendente", quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato a seguito delle disposizioni di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017: l'importo del fondo 2017 consente il rispetto della norma che prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Ai fini della quantificazione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 113/2016, è stato rideterminato il valore dell'anno 2016 per € 4.626,36 al fine di determinare valori omogenei con l'anno 2017. Tuttavia, qualora venisse chiarito che gli enti non potranno rideterminare l'anno 2016 per effetto del D.Lgs. n. 50/2017, il comune provvederà ad azzerare il valore previsto per l'anno 2017 (€ 3.384,92). Si precisa che tali incentivi non verranno liquidati fino a quanto l'ente non si doterà di apposito regolamento ed il legislatore e/o la funzione pubblica non chiariranno come quantificare il rispetto di tale nuovo limite di spesa.

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 definitivamente dall'Amministrazione con determinazione n. 130 del 18.10.2017 trova imputazione nel seguente capitolo del bilancio 2017:

- Missione 01, programma 10, Capitolo 1200;
- Missione 01, programma 06, Capitolo 750.

Il presente atto assolve agli obblighi previsti:

- dall'art. 5, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali 1.4.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.1.2004 che 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 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto";
- dall'art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come integrato dall'art. 54, comma 1 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che dispone: "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".

Camposampiero, 25.10.2017.

Il Responsabile dell'Ufficio Economico-Finanziario

Simonetto dott.ssa Mirka

Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 c. 2 del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.