



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA
SULLA PREINTESA IN ORDINE AL CCDI AREA COMPARTO
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2012-2014, PARTE ECONOMICA ANNO 2012**

IL DIRIGENTE

Rilevato che, in data 28 febbraio 2013, la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente del CCNL 22.01.2004, all'uopo convocata, presso la sede del Comune di Ercolano, ha siglato l'ipotesi di CCDI parte normativa triennio 2012-2014 e parte economica per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2012;

Visto l'art. 15 del CCNL 1.4.1999 dettante regole per la costituzione presso ciascun ente del comparto Regioni-Autonomie Locali, a decorrere dall'1.1.1999, del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Visto l'art. 31 del CCNL 22.1.2004 il quale ha disciplinato tale fondo introducendo la nozione di risorse decentrate e distinguendo queste in stabili e variabili;

Visto l'art. 1, comma 194, della legge 23.12.2005 n. 266 il quale dispone che, a decorrere dall'1.1.2006, le amministrazioni pubbliche, ai fini del finanziamento della contrattazione integrativa, tengono conto dei processi di rideterminazione delle dotazioni organiche e degli effetti delle limitazioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Visto il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007, stipulato l'11.4.2008, ed in particolare l'art. 8 recante disposizioni per l'incremento delle risorse decentrate a valere dall'anno 2008;

VISTO che gli artt. 4 e 5, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, del C.C.N.L. 01.04.1999, prevedono rispettivamente la contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ed i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato integrativo aziendale;

Visto il CCNL del 31.07.2009;

Visto l'articolo 5, comma 3, del CCNL del 01.04.1999, area non dirigenziale, come modificato dall'articolo 4 del CCNL del 22.01.2004 che stabilisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

Visti l'art. 1, comma 196, della legge 23.12.2005 n. 266, nonché l'art. 67, comma 12, della legge 6.8.2008 n. 133, in ordine alle funzioni di controllo dell'organo di revisione contabile;

Visto l'art. 67 del cd. decreto Brunetta, convertito in legge 6.8.2008 n. 133, rubricato: "Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi", ed in particolare i commi da 8 a 12 che, tra l'altro:

- impongono di trasmettere alla Corte dei Conti, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa certificate dagli organi di controllo interno, ed attribuiscono alla stessa Corte dei Conti poteri di intervento correttivo a livello di comparto o di singolo ente;
- dispongono che, fatte salve le ipotesi di responsabilità previste dalla normativa vigente, in caso di accertato superamento dei vincoli di finanza pubblica le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese, ed è fatto obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva;



– prevedono l'obbligo di pubblicare in modo permanente, sul sito web dell'Ente, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

Visto l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) che prevede, che *"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"*;

Visto l'art. 40, comma 3-sexies, nonché l'art. 40-bis, comma 4, del d.lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego), secondo cui ogni contratto integrativo va corredato, tra l'altro, da una Relazione illustrativa e di una Relazione tecnico-finanziaria certificata dal revisore dei conti, da redigere tramite lo schema appositamente predisposto dal MEF d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

Vista la Circolare RGS n. 25 del 19 luglio 2012 prot. n. 64981 titolata: "Schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ai contratti integrativi del 25 Luglio 2012"

Visto l'art. 48, comma 6 del d.lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) che sancisce che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori ..."*

Visto il decreto legislativo n. 150 del 2009 e, in particolare, l'art. 65 del d.lgs. 150/09 che impone alle regioni e agli enti locali la revisione e sostituzione dei decentrati vigenti incompatibili con il nuovo assetto entro il 31.12.2012, pena l'inapplicabilità dei contratti non adeguati;

Visto l'art. 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 165/2001, che condiziona gli incrementi discrezionali ai rispetto dei "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";

Dato atto che il richiamato art. 40 quinquies pone delle precondizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo, richiedendo che l'ente locale rispetti :

- a) i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale (nel caso dell'art. 15, comma 2, il limite percentuale ivi previsto);
- b) i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e, dunque:
 1. l'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti inferiore al 50%;
 2. la riduzione progressiva, anno dopo anno, della spesa assoluta di personale;
 3. i limiti alle assunzioni previsti dalle norme (art. 1, commi 557 e ss. e comma 562, della legge 296/2006);
 4. i vincoli di bilancio e, dunque, le previsioni degli stanziamenti;
 5. il rispetto del patto di stabilità;
 6. il rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa, come ad esempio quelli disposti dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 che dispone, in linea di principio:
 - i. la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - ii. la razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - iii. il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Evidenziato che nessun incremento facoltativo è stato disposto;

Visto l'art. 9, comma 2-bis, della legge 122/2010, di conversione in legge del D.L. 78/2010 ove si stabilisce che *"a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di*



cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";

Vista la deliberazione di Giunta n. 134 del 05.05.2011 con cui l'Amministrazione ha dettato i propri indirizzi in merito alla contrattazione decentrata, indirizzi di seguito sinteticamente riportati, validi anche per l'anno 2012: "di **stabilire** che in sede di negoziazione per la stipula del CCDI di destinazione delle risorse decentrate del fondo incentivante di cui all'art.15 C.C.N.L. 1.04.1999, per l'anno 2011, la delegazione trattante di parte pubblica nella composizione prevista espressamente dall'art. 180 del vigente regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi deve attenersi alle seguenti linee d'indirizzo:

- condurre le trattative per la contrattazione decentrata nell'ambito delle materie espressamente demandate dal C.C.N.L. a tale forma di relazione sindacale, assicurando il rispetto di quanto previsto dall'art. 179 del regolamento dell'ordinamento degli uffici e servizi vigente e dal presente atto di indirizzo;
- verificare, preliminarmente, la corretta costituzione del fondo e la sua destinazione, anche alla luce delle novità introdotte dalla Riforma Brunetta (D.L. n. 112/2008, D.Lgs. n. 150/2009 e D.L. n. 78/2010) e nell'ottica del perseguimento di obiettivi di maggiore chiarezza e puntualità nella determinazione corretta degli oneri contrattuali in sede decentrata;
- rivisitare, su proposta dell'O.I.V., i sistemi di pesatura e valutazione per l'erogazione degli istituti contrattuali, con particolare riguardo alle progressioni economiche orizzontali, produttività individuale e collettiva, etc. al fine di dare applicazione alle novità normative ed adottare principi di maggiore selettività tra il personale nell'erogazione degli istituti contrattuali medesimi;
- la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale che saranno rese disponibili per l'anno 2011 dovranno essere comunque orientate nel presidiare l'efficienza ed il miglioramento dei servizi e, quindi, la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente, all'uopo privilegiando la progettualità specifica collegata alla realizzazione di progetti mirati ad obiettivi che soddisfino esigenze prioritarie dell'Amministrazione. La gestione degli incentivi dovrà essere ispirata ai seguenti principi fondamentali:
 - corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
 - corresponsione degli incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- dare continuità, almeno triennale, agli istituti contrattuali finanziati con le risorse del fondo incentivante che presentino carattere di certezza e stabilità (parte stabile del fondo), al fine di evitare situazioni di precarietà nell'organizzazione dei servizi, che poco giovano ad una corretta gestione dell'organizzazione;
- procedere alla previsione delle risorse necessarie al pagamento dei compensi riconducibili alle voci di salario accessorio (parte variabile del fondo) contrattualmente stabilite e legate ad attività connesse all'organizzazione dell'Ente, destinando le risorse residue al finanziamento della erogazione dell'indennità di:
 - Turnazione secondo al disciplina degli artt. 22 comma 5 C.C.N.L. 14/09/2000 ed art. 17, comma 2, lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999;
 - Turni festivi e festivi infrasettimanali;
 - Reperibilità secondo al disciplina degli artt.23 C.C.N.L. 14/09/2000, come integrato dall'art. 1, C.C.N.L. 05/10/2001;
 - Rischio secondo al disciplina degli artt.37 del C.C.N.L. 14 settembre 2000 ed art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004;
 - Indennità maneggio valori secondo al disciplina degli artt. 36 C.C.N.L.14/09/2000 ed art. 1, comma 2 lettera d) C.C.N.L. 01/04/1999;
 - Finanziamento di progetti di produttività collettiva ed individuale che tengano conto dei programmi e degli obiettivi che l'amministrazione intende realizzare nel corso dell'anno 2011, nel rispetto delle previsioni contrattuali di cui all'art.18, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.37 del CCNL 22.01.2004, tenuto conto del sistema premiale delineato dal Titolo IV – relativo a "Premi e merito del regolamento per il funzionamento dei nuovi controlli interni alla luce del d.lgs. 150/2009 approvato con deliberazione di Giunta n. 179 del 27.10.2009;



Eventuali ulteriori indennità contrattualmente definite, riprendendo sostanzialmente quanto definito nella contrattazione decentrata anno 2010 (CCDI del 15.10.2010), per quanto riguarda gli istituti obbligatori previsti dal CCNL nei confronti di tutte le categorie presenti nella struttura comunale";

Vista la determinazione dirigenziale n. 02/08/234 del 27/06/2012 e la n. 02/078/241 del 28.12.2012 con cui il Dirigente del settore finanziario ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2012, ex art. 31 del CCNL 22.1.2004 nella parte stabile ed in quella variabile, tenendo conto di quanto previsto dal comma 2 bis dell'articolo 9 della legge 122/2010, determinando un valore finale non superiore al corrispondente dell'anno 2010;

Dato atto che il bilancio di previsione per il corrente esercizio finanziario non è stato ancora approvato;

Dato atto che con nota prot. n. 44328 del 05.11.2012 è stato richiesto un parere all'ARAN in merito alla correttezza della costituzione del fondo delle risorse decentrate, non ancora riscontrato;

Viste le disposizioni dei vigenti CCNL in materia di attribuzione del trattamento economico accessorio al personale,

PRESO ATTO della coerenza con le norme contrattuali:

- della procedura di costituzione del fondo di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come successivamente evidenziato nel percorso di calcolo esplicitato nell'ipotesi di CCDI;
- delle modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché degli altri istituti che prevedono l'erogazione di emolumenti al personale contenuti nell'ipotesi di CCDI di cui trattasi;

Dato atto che il parere dei revisori attiene, quindi, alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) e non certo la sua legittimità e regolarità rispetto alle norme del contratto collettivo;

Dato altresì atto che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

Rappresenta quanto segue

Per quanto di pertinenza di quest'Organo, nella funzione di Dirigente del Settore competente in materia di personale, ferma restando quanto dovrà essere relazionato dal dirigente del settore finanziario in merito agli aspetti economico-finanziari dell'ipotesi di CCDI allegata, si relaziona quanto di seguito riportato.

Con la preintesa de qua le parti danno una risposta puntuale all'obbligo di legge di cui al d.lgs. 150/09 e, al contempo, assicurano all'ente la disponibilità di un contratto decentrato coerente con la normativa, soprattutto in riferimento alla definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione integrativa e alle altre modalità di relazione sindacale.

Si tratta di un documento snello, chiaro e di agevole lettura, che in modo trasparente e puntuale mette a fuoco e disciplina le materie che dal legislatore sono state riservate alla contrattazione decentrata.

Di seguito, si analizzano singolarmente i principali punti della preintesa sottoscritta.

1) In coerenza con il principio per il quale la parte stabile del fondo deve assicurare *in toto* la copertura delle uscite avente carattere di stabilità, la preintesa stabilisce che gli utilizzi stabili siano integralmente finanziati con le risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

2) Si stabiliscono i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate sui vari tipi d'istituti contrattuali, ricordando che le voci relative alla progressione economica e al comparto sono strettamente correlate all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la loro determinazione, mentre l'attribuzione delle risorse destinate a incentivare la produttività dei dipendenti dovrà avvenire in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

3) Viene stabilito un meccanismo di bilanciamento per i dipendenti che percepiscono l'indennità di responsabilità ed i compensi ex art. 17 lettera K del CCNL, con destinazione dei risparmi ad integrare lo stanziamento previsto per la compensazione della prestazione individuale.



4) La preintesa individua poi le condizioni di rischio, e le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate e specifiche responsabilità, riprendendo in questo senso l'impianto dei precedenti accordi collettivi vigenti.

5) Le parti si soffermano, principalmente con affermazioni di principio, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, della sicurezza ex d.lgs. 81/08 e della formazione per stigmatizzarne la rilevanza anche e principalmente nella gestione delle risorse umane.

6) Le parti si danno quindi atto che per la ripartizione del Fondo anno 2013 si procederà a una revisione degli attuali criteri relativi alla turnazione, disagi, responsabilità, reperibilità etc..

Di seguito, si analizzano singolarmente i principali punti della preintesa sottoscritta, seguendo lo schema di relazione illustrativa previsto dalla Circolare RGS n. 25 del 19 luglio 2012 prot. n. 64981 titolata: "Schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	ipotesi CCDI: 28 febbraio 2013 CCDI:
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Triennio 2012/2014 – Parte Economica: anno 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">- dott. Ferdinando Guarracino: Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale- dott. Francesco Zenti – Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e Pianificazione – Dirigente Settore Servizi per la tutela dei diritti del cittadino e pubblica istruzione;- dott.ssa Paola Tallarino - Dirigente Settore Finanze e Controllo e Settore interventi per la cultura, il tempo libero, lo sport ed il turismo - Settore Servizi demografici - Parte pubblica che ha sottoscritto l'ipotesi: <ul style="list-style-type: none">- dott. Ferdinando Guarracino: Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Generale- dott. Francesco Zenti – Dirigente settore Polizia Municipale – Dirigente settore Affari Generali e Pianificazione – Dirigente Settore Servizi per la tutela dei diritti del cittadino e pubblica istruzione; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">- CISL F.P.;- F.P.CGIL;- UIL FPL;- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI- Rsu. Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi: <ul style="list-style-type: none">- CISL F.P.;- F.P.CGIL;- UIL FPL;- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI- Rappresentanza Unitaria Sindacale: 9/12:- Abete Ciro;- Bisaccia Domenica- Bonavita Giovanni- Cascone Claudio- Cataldo Salvatore in data 01.03.2013- Coppola Provitera Giuseppe- Lauro Francesco



		<ul style="list-style-type: none">- Melillo Gerardo- Panariello Vincenzo Firmatari del CCDI : _____
Soggetti destinatari		<p>Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).</p> <p>Gli istituti previsti dal presente si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.</p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>L'ipotesi di CCDI triennio 2012-2014, fondo anno 2012 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e c 3 del CCNL 22.01.2004, nell'ambito delle norme decentrate integrative di cui al CCDI 10.11.2010, in parte integrate o sostituite dalla parte normativa dell'ipotesi e precisamente da quanto previsto dagli articoli dal n. 1 al n. 13 che contengono le premesse di rito, l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto decentrato, le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI e l'interpretazione autentica delle clausole controverse, il sistema delle relazioni sindacali, i principi generali in materia di pari opportunità, i principi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'interpretazione autentica dei contratti decentrati, lo sviluppo delle attività formative, i criteri generali delle politiche dell'orario di lavoro, la disciplina del lavoro straordinario (art. 12 che conferma l'ammontare delle risorse previste per il lavoro straordinario nel precedente CCDI, senza l'introduzione di innovazioni sostanziali rispetto al precedente assetto normativo, fatta eccezione per l'attribuzione al dirigente dell'ufficio competente in materia di personale delle risorse finalizzate al finanziamento delle attività non ordinarie di assistenza agli Organi di Governo) e l'individuazione degli strumenti di premialità secondo le previsioni del CCNL e delle norme vigenti in materia.</p>
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è trasmessa ai Revisori dei Conti del Comune di Ercolano per la certificazione di competenza.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p>



	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance è stato adottato, per l'anno 2012, con la deliberazione di Giunta n. 346 del 29.11.2012, esecutiva ai sensi di legge. Per l'anno 2011 ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, art. 18 del Regolamento per il funzionamento dei nuovi controlli interni alla luce del d.lgs. n. 150 del 27.10.2009, approvato con deliberazione della Giunta n. 179 del 29.11.2010, esecutiva ai sensi di legge, rettificato con la deliberazione di Giunta n. 204 del 29.06.2011 esecutiva ai sensi di legge, il Piano della Performance coincide con la seguente documentazione:</p> <p><i>"1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione che costituiscono il Piano della Performance:</i></p> <ul style="list-style-type: none">a) <i>Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione; o in mancanza altri provvedimenti consiliari di indirizzo programmatico;</i>b) <i>La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;</i>c) <i>Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, costituito dal:</i><ul style="list-style-type: none">➤ <i>Piano dettagliato degli obiettivi, su proposta del segretario generale, che individua i singoli obiettivi assegnati ai dirigenti, con specificazione di tempistica e attività-processi per realizzarli;</i>➤ <i>Budget delle risorse finanziarie, su proposta del segretario generale, assegnate ai dirigenti responsabili di settori costituenti l'elencazione specifica dei capitoli di entrata e di spesa per centri di responsabilità e/o centri di costo;</i>➤ <i>Piano degli Standard, approvato annualmente dalla Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente del Controllo di Gestione, che fissa i livelli attesi di "produzione" e i tempi dei processi ordinari stabiliti dall'Ente nella programmazione prevista.</i> <p><i>I suddetti piani sono approvati nei tempi previsti dallo Statuto dell'Ente e dalla legge riguardo agli atti correlati al bilancio annuale di previsione".</i></p> <p>Si precisa che le linee di mandato non sono state formalmente approvate dal Consiglio Comunale.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Programma in questione non è stato adottato in considerazione della sua non obbligatorietà per gli Enti locali, giusta disposizione recata dall'art. 16, comma 1 e comma 2 del d.lgs. n. 159/2009.</p>
--	--	--



	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli Enti locali. In particolare si evidenzia che sul sito del Comune sono pubblicati, sotto la voce Trasparenza, Valutazione e Merito:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tasso assenze/presenza del personale dipendente anni 2010 - 2011 - 2012 - 2013- E-mail dei dirigenti;- Documentazione relativa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) e Organismo Indipendente per il Controllo di Gestione (OICG) previsti dal d.lgs. 150/2009 - Piano della Performance 2012;- Curriculum dirigenti;- Curriculum Posizioni Organizzative;- Dati retributivi dirigenza- Elenco immobili in locazione (Pubblicazione ai sensi dell'art.97bis - D.L. 24 Gennaio 2012, n.1 convertito dalla Legge 24 Marzo 2012 n.27)- Spese di rappresentanza anno 2011 (Comunicazione ai sensi dell'art.16 comma 26 del D.L. 13/08/2011 n.13);- Parco auto in dotazione anno 2011. (Rilevazione ai sensi della direttiva n.6 22491 del 11.5.2010 Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione);- Dati relativi all'adesione agli scioperi anno 2012 (Pubblicazione ai sensi della legge 146/90 aggiornata con legge 83/2000);- Conti annuali dal 2007 al 2011;- Referto di gestione anno 2008;- Referto di gestione anno 2009- Referto di gestione anno 2010;- Incarichi Professionali anno 2009;- Incarichi Professionali 2010;- Incarichi Professionali 2011;- Società partecipate – compensi amministratori anno 2011;- Società partecipate – compensi amministratori anno 2010;- Codice disciplinare del segretario generale;- Codice Disciplinare del personale dipendente e dei dirigenti- CCDI area Dirigenti;- CCDI area non Dirigenti- Strumenti di programmazione gestionale anno 2010; <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della Performance relativa all'anno 2011 e all'anno 2012 non è stata ancora rilasciata dal competente Organismo; appena disponibili saranno pubblicate sul sito web del Comune.</p>
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

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità – quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano della performance
Articolo 1. Premessa	Con il citato articolo sono indicate espressamente le norme contrattuali e normative di riferimento relative alla contrattazione decentrata integrativa		
Articolo 2. Ambito di applicazione	<p>Con tale articolo è delimitato l'ambito di applicazione del CCDI. In particolare sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.</p> <p>Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).</p> <p>Gli istituti previsti dal presente si applicano anche al personale comandato o distaccato. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale devono essere previste specifiche risorse, per il pagamento di eventuali compensi accessori, nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto.</p> <p>Le norme contrattuali di riferimento sono gli artt. 4 e 5 del CCNL 22.01.2004</p>		
Articolo 3. Durata e	Il CCDI ha durata triennale		



decorrenza	dal 2012 al 2014 per la parte normativa e limitata all'anno 2012 per la parte economica relativa alla ripartizione del fondo risorse decentrate per tale annualità. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione ferma restando la decorrenza dallo 01.01.2012		
Articolo 4. Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CC	Tale articolo circoscrive le modalità di sottoscrizione del CCDI e la sua efficacia a seguito di sottoscrizione.		
Articolo 5. Interpretazione autentica delle clausole controverse	L'articolo oltre a formalizzare la presa d'atto delle parti di quanto riportato all'art. 40, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001 ribadisce la nullità delle clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con norme imperative di legge o di Contratto e la loro sostituzione automatica con queste ultime. L'articolo disegna la procedura da seguire per l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali controverse.	Art. 10 del CCDI del 10.11.2010	
Articolo 6. Sistema delle relazioni sindacali	Le parti individuano il nuovo sistema delle relazioni sindacali con quello definito dal d.lgs. n. 165/01 e dalla legge n. 135 dello 07.08.2012.	Art. 10 del CCDI del 15.11.2002	
Articolo 7. Pari Opportunità	L'articolo individua gli intenti di ordine generale in materia di pari opportunità	Art. 9 del CCDI del 10.11.2010 – art. 14 del CCDI 15.11.2002	
Articolo 8. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. 81/08 e successive modifiche	L'articolo esprime intenti di ordine generale in materia di sicurezza sul lavoro		



Articolo 9. Interpretazione autentica dei contratti decentrati	L'articolo approfondisce quanto indicato dal precedente articolo 5 in materia di interpretazione di norme contrattuali di 2° livello controverse	Art. 10 del CCDI del 10.11.2010	
Articolo 10. Sviluppo delle attività formative	L'articolo esprime intenti di ordine generale in materia di attività formative prevedendo la redazione annuale del Piano di Formazione e ribadendo il rispetto di quanto indicato dall'art. 53, c. 6, lettera f)bis del d.lgs. n. 165/2001.	Art. 8 del CCDI del 10.11.2010 Art. 18 del CCDI del 15.11.2002	
Articolo 11. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	L'articolo definisce indirizzi di ordine generali per l'individuazione degli orari di lavoro.		
Articolo 12. Disciplina del lavoro straordinario	Quantificazione del fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999	L'articolo integra la normativa recata dall'Art. 1 del CCDI dello 07.04.2004 e dall'art. 5 del CCDI del 10.11.2010	Con detto fondo saranno remunerate le prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale
Articolo 13. Sistema premiale	Individuazione degli strumenti di premialità in coerenza con le disposizioni vigenti		
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	L'articolo contiene tutti i dati inerenti la costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 commi 2 e 3 del CCNL del 22.01.2004. Nella quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2012 sono stati rispettati i limiti di contenimento della spesa del personale per l'anno 2012, per quanto riguarda il limite imposto dall'art. 9, comma 2 bis del d.l. 78/2010 convertito con la L. 122/2010. Nella determinazione del fondo sono state escluse le risorse finalizzate a incentivare le prestazioni poste in essere	Art. 4 del CCDI del 10.11.2010	Gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI possono così riassumersi: Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale; Rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale per l'anno 2012, sia per quanto concerne la conformità all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, sia per quanto riguarda il limite imposto dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010; Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa e a migliorare la qualità dei



	per la progettazione di opere pubbliche, nonché le economie derivanti dal mancato utilizzo delle risorse decentrate nell'anno 2011.		servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative; Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'incentivazione delle prestazioni
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	Nell'articolo sono indicate le somme destinate al finanziamento delle indennità di comparto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 e secondo gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22/01/2004	Art. 6 CCDI del 10.11.2010 e art. 9 del CCDI del 31.07.2006	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	Nell'articolo vengono anche individuate le somme relative al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al medesimo articolo 14. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti, gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al	Art. 7 del CCDI del 10.11.2010	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale



	<p>finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.</p> <p>L'accesso alle PEO avviene in conformità rispetto all'art. 9 del CCNL del 20.04.2008 e dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>Nel contratto è riportato il costo delle PEO al 31.12.2011.</p> <p>Non sono previste progressioni per l'anno 2012.</p>		
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	<p>Gli Enti ai sensi degli artt. 8,9 e 10 del CCNL del 31.3.1999, istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:</p> <p>a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa</p> <p>b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali</p> <p>c. lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza</p> <p>Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni.</p>	Art. 6 del CCDI del 10.11.2010 – art. 8 del CCDI del 31.07.2006	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale



	Nell'articolo sono individuate le risorse destinate stabilmente al finanziamento dell'indennità di posizione organizzativa e della relativa indennità di risultato ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL. Nell'Ente l'indennità di risultato per le P.O. non può superare il 10% dell'indennità di posizione. Non sono state previste variazioni rispetto al precedente assetto.		
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	Ai sensi e per gli effetti dell'art. 31, comma 7 del CCNL del 14.09.2000 e art. 6, comma 1 del CCNL del 05.10.2001 vengono individuate le risorse destinate a finanziare per l'anno 2012 l'erogazione dell'indennità dovuta in favore del personale educativo della scuola materna comunale	Art. 6 CCDI del 10.11.2010 e Art. 11 CCDI 31.07.2006	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	Nel medesimo articolo sono individuate le risorse destinate al finanziamento dell'indennità per le Alte professionalità di cui all'art. 10 CCNL del 22.01.2004 e al CCNL 2002-2005 art.32 c.7 (finanziate con risorse accantonate anno 2011 e 2012, con vincolo di destinazione) Nell'ente non sono presenti incaricati di A.P.	Il Comune non ha istituito l'area delle Alte Professionalità.	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale
Articolo 14. Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004	Ai sensi e per gli effetti del comma 7, del C.C.N.L. del 31.03.1999, l'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del citato articolo (che prevedeva l'inquadramento del personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, già inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è stato	Art. 6 del CCDI del 10.11.2010	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale



	<p>collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del medesimo C.C.N.L. nella categoria C, e del personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è stato collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del citato C.C.N.L., nella categoria A) è a carico del fondo per le risorse decentrate.</p> <p>L'art. 14 dell'ipotesi di CCDI individua, secondo le attestazioni del settore finanziario, le risorse destinate in forma stabile al finanziamento dei citati reinquadramenti.</p>		
<p>Articolo 15. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo</p>	<p>Ai sensi dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 s.m.i. , le risorse di cui all'art. 15 CCNL citato sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali. In relazione a queste finalità, l'art. 17 prevede che le risorse a disposizione siano finalizzate a finanziare una serie di istituti. In un quadro economico di generale contrazione delle risorse, di riduzione dei fondi e di blocco dei rinnovi contrattuali, le scelte negoziali dell'ente si sono orientate a mantenere il più possibile invariate quelle voci di utilizzo del fondo destinate a remunerare situazioni professionali e posizioni significative nel mantenimento di elevati standard di erogazione dei</p>	<p>L'articolo integra le precedenti previsioni contrattuali decentrate integrative</p>	<p>L'indennità di turnazione è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro</p>

8



	<p>servizi pur in presenza di contenute, ma costanti, riduzioni dell'organico del personale.</p> <p>Per la disciplina dell'indennità di turnazione si è fatto riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.</p>		
<p>Articolo 15. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo</p>	<p>Per l'indennità di rischio si è fatto riferimento all'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.</p> <p>I profili professionali individuati quali soggetti a rischio sono quelli individuati dal CCDI del 10.11.2010 che rinvia al CCDI del 07.04.2004 e al CCDI del 15.11.2002 che prevedono le seguenti attività comportanti rischio:</p> <ul style="list-style-type: none">• guida automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus,• mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;• lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico• raccolta e smaltimento rifiuti urbani;• rimozione e sepoltura salme;• predisposizione pasti in cucine di grandi dimensioni;• utilizzo di macchine elettrostatiche stampanti ovvero punzonanti targhette metalliche, <u>ovvero altre macchine con meccanismi mobili tipo macchine affrancatrici</u>;• lavori che comportino l'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio od esbosco ed all'impiego di antiparassitari;	<p>L'articolo integra le precedenti previsioni contrattuali decentrate integrative.</p>	<p>L'indennità è destinata a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale</p>



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	<ul style="list-style-type: none">• <u>mansioni che comportano l'esecuzione di lavori su reti elettriche</u>		
Articolo 15. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	<p>Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si è fatto riferimento all'art. 23 del CCNL del 14/9/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001.</p> <p>E' istituita la pronta reperibilità per il personale del Centro Elaborazione Dati per sopperire a eventuali blocchi di natura informatica etc.</p> <p>I servizi per cui è istituita la pronta reperibilità in questo Ente ai sensi dell'art. 3 del CCDI del 07/04/2004 sono:</p> <p>Polizia Municipale: n. 2 Specialisti di Vigilanza di Polizia Municipale e Locale n. 8 Operatori di vigilanza; n. 1 unità di categoria non inferiore alla B assegnata alle strutture Corpo di Polizia Municipale, Ufficio Tecnico del Traffico e Manutenzione Verde pubblico, di qualsiasi area per svolgere attività amministrativa; n. 3 unità appartenenti alla carriera operaia assegnate all'Ufficio Manutenzione Verde pubblico ed all'Ufficio tecnico del Traffico; n. 1 unità assegnata all'Ufficio Servizi Cimiteriali; n. 1 unità di profilo Operatore Autista e/o Collaboratore Professionale Autista.</p> <p>Dipartimento Assetto e Governo del territorio e Settore Servizi tecnici: n. 1 unità tecnica; n. 1 unità assegnata a strutture dipendenti dal Settore di categoria non inferiore alla B di qualsiasi area per svolgere attività</p>	L'articolo integra le precedenti previsioni contrattuali decentrate integrative	La relativa indennità è destinata a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte a esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'ente.



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	amministrativa; n. 1 unità di carriera operaia; n. 2 unità addette alla sezione competente in materia di Protezione Civile. Ufficio Assistenza sociale: n. 1 Assistente sociale		
Articolo 15. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	Per l'indennità di maneggio valori si è fatto riferimento all'art. 36 del CCNL del 14/9/2000. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del CCDI del 31.07.2006 l'Indennità maneggio valori è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure: € 0.52 giornalieri per valori medi mensili fino ad €. 516,45; € 1.04 giornalieri per valori medi mensili da €. 516,46 ad €. 5.164,56; € 1.56 giornalieri per valori medi mensili superiori ad €. 5.164,56. Detto personale è individuato dal dirigente responsabile dei servizi finanziari, su indicazione dei dirigenti interessati, secondo le modalità stabilite nel Contratto integrativo aziendale del 15.11.2002 personale non dirigente e nel CIA del 07/04/2004 sempre per il personale non dirigente del Comune di Ercolano	L'articolo integra le precedenti previsioni contrattuali decentrate integrative.	l'indennità è riconosciuta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportano maneggio valori ed è riconosciuta solo per il maneggio valori di importi ritenuti significativi.
Articolo 15. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	Per l'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo notturno si è fatto riferimento all'art. 24, comma 5 del CCNL 14.09.2000. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 35 del CCDI del 15.11.2002 l'indennità di lavoro festivo, notturno e festivo notturno è corrisposta a tutto il	L'articolo integra le precedenti previsioni contrattuali decentrate integrative.	Le relative indennità sono destinate a remunerare il pronto intervento notturno e/o festivo del personale per far fronte a esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.



	personale autorizzato dal Dirigente interessato		
Articolo 16. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.	Relativamente a quanto disposto dall'art. 17 c. 2 lett. g), anche per l'anno 2012 sono state accantonate nel fondo le somme destinate ad incentivare attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) con particolare riferimento alle seguenti voci: incentivo ex art. 92 D.L.vo n. 163 del 2006; attività di recupero dell'evasione ICI; compensi derivanti dallo svolgimento di attività di statistica; compensi destinati all'avvocatura.		Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo quanto disposto dalle disposizioni di legge e regolamento vigenti e sono determinate nel loro effettivo importo a consuntivo perché corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che specifiche disposizioni di legge prevedono
Articolo 17. Risorse destinate a compensare la performance individuale	L'articolo 17 dell'ipotesi di CCDI prevede il finanziamento dalla parte variabile del fondo per la sola performance individuale anno 2012 nelle more della approvazione del nuovo sistema di valutazione del personale non ancora licenziato dall'O.I.V. con l'individuazione di modalità di attribuzione e criteri di assegnazione ed erogazione delle risorse coerenti con le previsioni di cui al d.lgs. n. 150/09. La valutazione della prestazione individuale del personale è legata per il 30% al grado di raggiungimento degli obiettivi settoriali anno 2012, come individuati dal PEG e dal PDO relativi a tale annualità e per il 70% proporzionato all'apporto individuale finalizzato al raggiungimento. La valutazione è effettuata con le schede valutative allegate all'ipotesi di CCDI. I compensi sono erogati	Art. 8 del CCDI del 10.11.2010 – art. 35 del CCDI del 15.11.2002	Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati. Trattasi di risorse che sono assegnate ai vari settori dell'ente in funzione degli obiettivi specificati nelle schede di dettaglio del piano degli obiettivi/piano delle performance approvato dalla Giunta comunale per l'anno 2012. Le risorse destinate alla performance individuale per l'anno 2012 sono orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	previa validazione da parte dell'OIV della proposta erogativa redatta dal dirigente interessato. Qualora il dipendente benefici di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge – in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 ed in attuazione dei vigenti regolamenti in materia (Progettazione di cui all'art.92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006 e avvocatura di cui all'art. 27 CCNL 14.09.2000 etc) – è stato stabilito che qualora il dipendente nel corso dell'anno percepisca incentivi pari o superiori a quelli previsti in rapporto all'indennità di responsabilità non sono erogabili i compensi diretti ad incentivare la performance individuale		
Articolo 18. Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000	Per la disciplina delle risorse si è fatto riferimento all'art. 54 del CCNL del 14/9/2000 destinando il 30% dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 – emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 – e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale	Art. 4, c. 1 del CCDI del 07.04.2004	Le risorse incamerate sono contabilizzate a consuntivo e costituiscono una parte aggiuntiva del fondo destinata a finanziare progetti e piani di lavoro specifici per la categoria dei messi comunali.
Articolo 19. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.	Per la disciplina delle indennità riconosciute al personale appartenente alle categorie B, C e D alle quali sono attribuite, con atti formali del dirigente del settore di appartenenza, specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di P.O.,	Artt. 5 e 14 CCDI del 31.07.2006	Con le indennità per specifiche responsabilità si intende premiare l'impegno più forte in termini di attribuzioni richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione di incarico hanno avuto attribuito la responsabilità di



	si è fatto riferimento all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006		conduzione di una u.o.: sezione, servizio e/o ufficio e di procedimenti amministrativi, oppure la responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, oppure responsabilità di specifica e particolare importanza, tenendo conto del maggior rilievo o del più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti, con l'individuazione di tre fasce di gradazione della responsabilità e correlato valore dell'indennità attribuibile.
Articolo 19. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	Nel medesimo articolo è disciplinata l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i del CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004	Art. 5 del CCDI del 31.07.2006	Con l'indennità per particolari responsabilità si intende premiare l'impegno richiesto ad alcuni dipendenti che con atto formale sono incaricati di particolari responsabilità, compiti e funzioni: Indennità per archivisti informatici: (art. 36, c. 2) Per archivisti informatici s'intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità della gestione di archivi informatici attribuita con atti formali dell'Ente. Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico: (art. 36, c. 2) – Per addetti agli uffici relazioni con il pubblico si intendono i dipendenti di categoria B, C e D che hanno la responsabilità, attribuita con atti formali dell'Ente, di svolgere direttamente ed in via continuativa le funzioni assegnate dalla legge agli URP. Indennità per il personale addetto ai servizi di protezione civile: (art. 36, c.



			<p>2) - L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la responsabilità attribuita con atti formali dell'Ente di svolgere attività di Protezione Civile con il coordinamento del Gruppo Comunale di Volontari.</p> <p>Indennità per gli Ufficiali di Stato Civile e anagrafe: art. 36, c. 2. L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atti formali dell'Ente.</p> <p>Indennità per il Responsabile dei tributi: (art. 36, c. 2) L'indennità è attribuibile al personale delle categorie B, C e D che ha la qualifica di responsabile dei tributi attribuita con atto formale dell'Ente.</p>
--	--	--	--



Articolo 20. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Il CCNL non fornisce indicazioni specifiche sulle ipotesi legittimanti, sulla quantificazione concreta e sulle modalità di erogazione dell'indennità di disagio, dato che la definizione della disciplina di tale compenso è rimessa alle autonome determinazioni della contrattazione integrativa. In materia, si può solo evidenziare, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art.37 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili. Pertanto, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, è stato previsto che	Art. 16 CCDI del 31.07.2006	Il fondo è destinato a remunerare attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Le misure dei singoli compensi sono state stabilite in sede di contrattazione decentrata integrativa in 3 fasce collegate al grado di disagio con valore massimo inferiore a quello previsto per l'indennità di rischio, peraltro non cumulabile con l'indennità in esame
--	---	-----------------------------	---



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

	il valore mensile dell'indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio.			
Articolo 21. Risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa	Vedi nota all'articolo 14	Art. 6 del CCDI del 10.11.2010 – art. 8 del CCDI del 31.07.2006	trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale	
Articolo 22. Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a qualifica funzionale.	Al personale in servizio dell'ex 8 ^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è		trattasi di adempimento in applicazione di norma contrattuale	



	mantenuta ad personam tale indennità pari all'importo di €. 774,69.		
Articolo 23. Correlazione tra i compensi professionali e la retribuzione di risultato dei dipendenti professionisti legali	L'art. 27 del CCNL del 14.9.2000 prevede che: " <i>Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.</i> ".		La norma contrattuale di 2° livello riprende quanto già stabilito in sede di regolamentazione dell'ente
Articolo 24. Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività	L'articolo riporta il totale delle risorse anno 2012, suddivise tra i diversi istituti, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa.		
Articolo 25. Disposizioni finali	La norma, per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati fa espresso rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro		



	<p>attualmente vigenti. L'articolo precisa la valenza delle disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal medesimo contratto.</p> <p>Inoltre è precisato che nell'ipotesi di parere ARAN di risposta al quesito formulato dall'Ente in materia di risorse costituenti il fondo, indicante la necessità di ridurre il Fondo per le risorse decentrate, i relativi tagli saranno apportati a decorrere dal fondo anno 2013.</p> <p>La parte pubblica si è riservata il riesame delle articolazioni orarie che comportano compensi economici ed anche le fattispecie e le modalità di erogazione dei compensi incidenti sulla parte variabile del fondo, addivenendo ad una proposta complessiva di rivisitazione da esaminare in sede di contrattazione decentrata.</p>		
--	---	--	--

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' – ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 31/03/1999	Art. 7 - Reinquadramento personale area vigilanza	25.322,76
	Art. 7 - Reinquadramento personale ex 2 ^a q.f	1.526,64
C.C.N.L. 1.4.99	Art. 17 comma 2 – lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali	775.078,00
	Art. 17 comma 2 – lettera c) Fondo l'indennità di posizione organizzativa e di risultato	157.364,44
	Art. 15, comma 1, lett. h)	2.324,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 Incremento indennità per il personale educativo	7.050,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità di comparto a carico del fondo cui si aggiunge 17.502,00 a carico del bilancio per un totale di € 186.541,10.	186.541,10
	Art. 15, comma 1, lett. L) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi	0,00



	di decentramento e delega di funzioni	
	Art. 32, comma 7: Alte Professionalità 2012 e 2011	40.581,90
	TOTALE	1.195.788,84
IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTI IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo	510.796,32
	Art. 17 comma 2 lettera e) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	80.000,00
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B – C anno 2012	87.703,27
	Art. 17 comma 2 lettera f) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di Categoria D Anno 2012	50.000,00
	Art 17, comma 2, lettera i) Compensi per specifiche responsabilità personale delle Categoria B, C e D come introdotto dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.01.2004 Anno 2012	12.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI previsti dall'art. 3, co. 57, della L. n. 662/1996 e art. 9, co. 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997	58.252,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Progettazioni interne di cui all'art. 92 del D.Lgs. N. 163/2006	47.850,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Compensi per personale SEP	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g) Art. 208 C.d.S.	67.200,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Liquidazione delle spese processuali a favore dell'ente locale nell'ambito del contenzioso tributario, qualora assistito dai propri funzionari ai sensi dell'articolo 15, comma 2 bis del D.Lgs. 546/1992	0,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578	50.000,00
	Art 17, comma 2, lettera g): Compensi Istat	166.343,22
	Art. 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale)	123.652,15
	TOTALE	1.253.796,96

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti, fatta eccezione per quelli riportati nella tabella A) sotto la specifica voce.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il Comune di Ercolano, in adempimento alle disposizioni dettate dal d.lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha improntato l'attività contrattuale al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti individuali sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi e/o al mantenimento dei livelli quali - quantitativi raggiunti anche in presenza di carenza di personale derivante dalle cessazioni;
- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del sistema di valutazione di cui ai CCDI allegati, adeguato alle attuali disposizioni in materia, in considerazione che il nuovo Sistema di valutazione non è stato ancora approvato dall'A.C. su proposta dell'O.I.V.;

14



- i compensi per la performance individuale sono riferiti all'anno 2012 e saranno corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti, in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali – settori - dal Piano degli Obiettivi/Piano delle performance anno 2012, approvato per tale annualità dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Dirigente Responsabile di Settore e i compensi saranno erogati solo previa validazione da parte dell'O.I.V.;
- è esclusa l'erogazione dei compensi per la performance individuale in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, convertito nella legge 122/2010.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla compensazione della performance individuale, s'intende rafforzare l'introduzione nell'organizzazione del lavoro dell'ente del principio della meritocrazia e di quello della premialità collegata ad esso, abituando il personale dipendente a ragionare in tale ottica; ci si attende un incremento della produttività del personale interessato per l'anno corrente e per il futuro.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "trasparenza, valutazione e merito", dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2012 che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2013 al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza

Ercolano, 19/03/2013

Il Dirigente
Dott. Francesco ZENTI



III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.1.1. Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- **Risorse storiche consolidate**

L'art. 31 – 2° comma del CCNL 2004, al primo capoverso stabilisce che: *"le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi."* Si tratta di voci di carattere stabile, automatico e che non dipendono dalle determinazioni dell'Amministrazione.

La costituzione della quota stabile è già stata effettuata con la determinazione dirigenziale n. 2/8/234 del 27 giugno 2012.

Essa è stata aggiornata alla luce degli atti e dei chiarimenti successivamente diffusi dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 16 del 2 maggio 2012 (relativa alla compilazione del Conto annuale del personale) e con la corrispondenza agli atti, intrattenuta direttamente col nostro Ente, con determinazioni dirigenziali nn. 421 e 73 rispettivamente del 28/12/2012 e 11/2/2013.

In particolare:

- La fonte di alimentazione prevista dall'art. 4 c. 2 del CCNL 05-10-2001 (retribuzioni individuali di anzianità dipendenti cessati), in precedenza bloccata al valore 2010, viene aggiornata e riportata al valore reale come derivante dall'applicazione della norma contrattuale vigente.

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 1.759.878,58.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, già presenti nei fondi degli anni precedenti e già certificati dal Collegio:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	62.901,95
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	50.727,38
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	43.109,92
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	57.563,10

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato).

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	96.421,54
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	195.121,73
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	0
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	207.332,22
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 Integrazione per conferimento incarichi alta professionalità – 0,20% monte salari 2001	20.290,95

15



III.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di CCNL/Ccrl/Ccpl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

Le risorse variabili sono così determinate.

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	389.645,22
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0
Art. 15, comma 2 (1)	0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni (2)	0
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0
Somme non utilizzate l'anno precedente	300.062,00
Altro	0

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

(1) CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997).

(2) CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione 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.)

III.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione andranno esplicitamente elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
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)	
Totale riduzioni	165.711,66

L'applicazione dell'art. 9 c. 2-bis del D.L. 78/2010 è operata sulla base del seguente prospetto, da cui si ricava:

- 1) Il rispetto del principio di non superabilità dell'importo del fondo 2010;
- 2) La necessità di imporre una posta di detrazione complessiva pari a € 165.711,66.
- 3) La detrazione è stata posta a carico delle risorse stabili.



APPLICAZIONE ART. 9 C. 2 BIS D.L. 78/2010		
IMPORTO TOTALE FONDO 2010	€ 2.310.009,72	
IMPORTO TOTALE FONDO 2012 PRIMA DELLE RIDUZIONI ART. 9 C.2BIS	€ 2.351.104,24	
PERCENTUALE DI RIDUZIONE PROPORZIONALE DEL PERSONALE PRESENTI CON DIRITTO ACCESSORIO 1° GENNAIO 2010	379	8,70% Semisomme
PRESENTI 31 DICEMBRE 2010	368	373,5
PRESENTI 1° GENNAIO 2012	343	
PRESENTI 31 DICEMBRE 2012 (valore presunto)	339	341
TOTALE FONDO 2010 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE 2010	€ 2.375.855,22	
TOTALE FONDO 2012 NON RILEVANTE AI FINI DELLA VERIFICA LIMITE 2010	€ 2.449.585,80	
FONDO 2010 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO	€ 1.904.731,72	
FONDO 2012 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO	€ 1.759.878,58	
VERIFICA RISPETTO ART. 9 C.2BIS PRIMO PERIODO (non increm. 2012 su 2010)	RISPETTA	
RIDUZIONE PROPORZIONALE RISPETTO A PERSONALE CESSATO	€ 165.711,66	
(%riduzione rapportata a fondo 2012)	8,70	

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	1.759.878,58
Risorse variabili	389.645,22
Residui anni precedenti	300.062,00
Totale	2.449.585,80

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo



La contrattazione collettiva nazionale del personale non dirigente in più di un caso ha disciplinato rapporti bidirezionali tra Fondo e Bilancio. Questa disposizione, peraltro confermata dall'art. 1 comma 193 della Legge n. 266/2005, ha dato luogo a due diverse contabilità contrattuali del Fondo:

- la prima è quella di esporre il Fondo al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, al fine di presentare in ogni caso alla certificazione un ammontare verificabile indipendentemente dall'uso *pro-tempore* (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto;
- la seconda modalità è quella di presentare alla certificazione il Fondo al netto di tali risorse.

Entrambe le modalità risultano corrette ed ossequiose dei disposti contrattuali e normativi, a condizione che l'Organo di controllo deputato alla certificazione abbia contezza anche delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo. Ne consegue che:

- a) la contabilità di costituzione del Fondo al "lordo" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso risulta più schematica e lineare, in quanto non richiede il monitoraggio (e la relativa verifica e certificazione) delle risorse rispettivamente a riduzione del Fondo (es. le poste relative alle progressioni economiche effettuate nell'anno) e incrementali dello stesso (seguendo il medesimo esempio le poste relative alle progressioni economiche dei cessati)
- b) la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo richiede contezza anche di tali risorse nonché delle poste del Fondo rispettivamente in aumento (es. progressioni economiche da personale cessato) o in diminuzione (es. risorse utilizzate per progressioni economiche).

Questa sezione è specificamente pensata per la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso e deve essere dedicata all'esposizione delle relative poste da sottoporre in ogni caso a certificazione. Nel caso di contabilità del Fondo al "lordo" la sezione deve essere ovviamente lasciata in bianco e indicata come non pertinente.

Voce non presente.

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*. Come nel caso della costituzione del Fondo, anche per questo modulo ogni voce elementare andrà documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e compito dell'estensore è di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

III.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Date le risorse del Fondo come definite con atto dell'Amministrazione, è usuale che alcune poste abbiano natura obbligatoria e non possano essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale nel caso del personale non dirigente o le fasce di posizione economica minime definite dal Contratto collettivo nazionale/regionale o provinciale di riferimento o comunque già negoziate in precedenza nel caso della dirigenza). È poi anche possibile che il contratto integrativo sottoposto a certificazione non intervenga su materie già precedentemente negoziate. A tali poste (quindi sia le poste non negoziabili che quelle negoziate in precedenza) va dedicata la prima sezione di questo Modulo.

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 20.290,95 relative a:

Descrizione	Importo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	20.290,95

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI 10-11-2010 oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

III.2.2- Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo



In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattata (es. progressioni economiche orizzontali, premialità ecc.).

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 173.652,15, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	50.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	123.652,15
Altro	=====

III.2.3- Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di rinviare ad un successivo atto negoziale specifici istituti. A ciò va aggiunto che la stessa contrattazione di livello nazionale, ad esempio con riferimento all'articolo 32 comma 7 del CCNL 2002-2005 Regioni ed Autonomie locali, faccia espresso rinvio all'utilizzo di specifiche somme (l'esempio fa riferimento ad un accantonamento per incarichi di alta professionalità nelle realtà di minori dimensioni). In queste eventualità è possibile sottoporre a certificazione il contratto integrativo lasciando chiaramente identificate, nella presente sezione, le quote ancora da regolare e rinviare a una negoziazione successiva.

Voce non presente

III.2.4- Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3
- Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	0
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	0

III.2.5- Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Al fine di consentire la coerenza contabile con i quadri esposti nel primo modulo, qualora sia ivi compilata la sezione riferita alle *Risorse temporaneamente all'esterno del Fondo* (cfr. Modulo I - Sezione V), è necessario compilare specularmente la corrispondente sezione di destinazione, che in sede di previsione/programmazione avrà di necessità il medesimo dettaglio e le medesime quantità esposte nel primo modulo.

Voce non presente

III.2.6- Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale



In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre 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 € 1.759.878,58, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 1.159.751,74. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'O.I.V..

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 2012 e per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

III.3- Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (**Modulo I - Costituzione del Fondo** e **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo**), ivi incluse le poste eventualmente contabilizzate come temporaneamente all'esterno del Fondo.

Lo schema sarà completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro.

Descrizione	Anno 2012	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	1.759.878,58	1.812.923,65	- 53.045,07
Risorse variabili	389.645,22	156.340,00	+ 233.305,22
Residui anni precedenti	300.062,00	230.065,00	+ 69.997,00
Totale	2.449.585,80	2.199.328,65	+250.257,15

III.4- Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti devono essere correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che essere rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in capitoli ed articoli di spesa specificamente finalizzati all'erogazione delle somme del fondo, strutturati per centri di costo.

III.4.1- 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



Questa sezione deve dare contezza che il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede d'imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. Il servizio finanziario ha sviluppato applicativi gestionali che consentono l'immediata verifica degli stanziamenti e delle relative spese.

Quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

III.4.2- Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Questa sezione deve dare contezza - attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione - che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. In caso di disposti contrattuali d'integrale utilizzo delle risorse questa costituisce la sede in cui sono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo" da destinare a incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato, per le seguenti motivazioni.

La giurisprudenza della Corte dei Conti ha chiarito che, fra le varie componenti di questa spesa, le sole voci non soggette al blocco sul 2010 e dalla riduzione proporzionale al calo dei dipendenti sono: l'incentivo per la progettazione interna ed i compensi professionali dell'avvocatura comunale, e questi ultimi unicamente laddove le spese legali siano state poste totalmente a carico della parte soccombente.

Non concorrono al blocco, inoltre, gli importi rinvii all'anno 2012 dalla contrattazione decentrata degli anni precedenti ed i fondi per il lavoro straordinario non spesi nell'esercizio precedente (2011).

Il confronto fra le due consistenze, al netto delle poste da non calcolare, ha dato l'esito esposto nel modulo I della seguente relazione e che qui si riassume:

FONDO 2010 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO	€ 1.904.731,72
FONDO 2012 RILEVANTE AI FINI DEL CONFRONTO	€ 1.759.878,58

III.4.3- Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Questa sezione deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazioni n. 2/8/234 del 27/06/2012 e 2/8/73 dell'11/2/2013 è di € 2.449.585,80 (di cui € 166.343,22 compensi ISTAT censimento previsti sul bilancio 2011 cap. 307)

L'attuale consistenza delle risorse di bilancio destinate al suo finanziamento è così articolata:

CAPITOLO	INTERVENTO	IMPORTO
56/1	1.01.02.01	17.502,00
2/3	1.01.01.01	9.148,10
56/3	1.01.02.01	458.490,99
56/5	1.01.02.01	300.062,00
146/3	1.01.03.01	63.537,00
172/3	1.01.04.01	31.456,54
172/5	1.01.04.01	58.252,00
240/3	1.01.06.01	123.307,81



CITTA' DI ERCOLANO
Provincia di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE
SEZIONE GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE
ORGANIZZAZIONE E METODI

272/3	1.01.07.01		75.497,06
307 r.p. 2011	1.01.07.08		166.343,22
322/3	1.01.08.01		24.915,41
70	1.01.02.01		50.000,00
440/12	1.03.01.01		67.200,00
440/3	1.03.01.01		400.095,00
562/3	1.04.01.01		95.646,00
638/3	1.04.05.01		33.823,00
712/3	1.05.01.01		10.822,91
886/3	1.07.01.01		20.370,83
954/3	1.08.01.01		101.750,78
1074/3	1.09.01.01		44.902,12
1152/3	1.09.03.01		70.654,89
1248/3	1.09.05.01		11.094,64
1298/3	1.09.06.01		68.203,92
1398/3	1.10.04.01		16.850,52
1472/3	1.10.05.01		61.151,06
1628/3	1.11.05.01		20.658,00
			2.401.735,80

In sede di formazione del fondo l'importo presunto per liquidazioni incentivo progettazione interna era di € 47.850,00. Di tale maggiore spesa, non rilevante ai fini dell'applicazione degli artt. 9 c. 2 e 2-bis del D.L. 78/2010 ed interamente finanziata dai quadri economici dei lavori interessati, si darà atto in sede di sottoscrizione dell'accordo definitivo.

Ercolano, 19/3/2013

Il Dirigente del settore Finanza e Controllo
Dott.ssa Paola Tallarino