



COPIA

N. 96 di registro

COMUNE DI GIOVINAZZO
Prov. di BARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2013.

L'anno duemilatredici, il giorno diciassette del mese di maggio, con inizio alle ore 13,20 nell'Ufficio Comunale di Giovinazzo

Previo invito, si è riunita la Giunta Comunale composta dalle seguenti persone:

			Presenti	Assenti
1	Depalma	Tommaso	Sindaco	Sì
2	Sollecito	Michele	Vice Sindaco	Sì
3	Posca	Vincenzo	Assessore	Sì
4	Stallone	Salvatore	Assessore	Sì
5	Pansini	Antonia	Assessore	Sì

Presiede il sig. **DEPALMA Tommaso** nella qualità di Sindaco

Assiste il Segretario Generale dott.ssa **TERESA DE LEO**

LA GIUNTA

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

il responsabile del settore/servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere positivo;

ai sensi dell'art. 49 della legge 18 agosto 2000, n. 267;

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che

- con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 15/2/2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 4/3/2013 sono state formulate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica doveva attenersi durante la negoziazione finalizzata alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo;
- in data 18/3/2013 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, ivi incluse le RR.SS.UU., hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013;

VISTA la determinazione dirigenziale n. 239 del 10/05/2013, con la quale si è proceduto alla quantificazione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013, che risulta determinata nella misura di Euro 356.164,00;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 13/5/2013, con la quale si è stabilito:

- 1) di quantificare la parte variabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 nell'importo di Euro 27.757,00;
- 2) di procedere all'attuazione del piano dei recuperi 2013-2016 di cui alle deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011, decurtando il fondo per le risorse decentrate 2013 dell'importo della prima annualità pari ad euro 5.141,00;
- 3) di quantificare in Euro 378.780,00 l'ammontare complessivo del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2013, di cui euro 356.164,00 per risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ed euro 27.757,00 per risorse variabili, sulla cui somma va operata la decurtazione dell'importo di euro 5.141,00, corrispondente alla prima annualità del piano dei recuperi di cui deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011;

VISTA la nota prot. n. 10252 del 15/5/2013, con la quale sono state trasmesse all'organo di revisione contabile la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria relative all'ipotesi di contratto decentrato integrativo dell'anno 2013, ai fini del rilascio della prescritta certificazione di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165;

VISTI gli articoli 4 (materie regolate In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa) e 5 (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo) del CCNL dei dipendenti degli enti locali dell'1-4-1999, così come modificati dal CCNL del 22-1-2004;

VISTI gli articoli 15 (Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) e 17 (Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) del CCNL dell'1/4/1999;

VISTI gli articoli 31 (Disciplina delle risorse decentrate) e 32 (Incrementi delle risorse decentrate) del CCNL 22/1/2004;

VISTO l'art. 5 del CCNL dell'1/4/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, il quale al comma 3 stabilisce che *«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 D.Lgs. 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 l'art. 40 del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 ed in particolare il comma 3-sexies, il quale dispone che «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»;

VISTO l'art. 40-bis del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 ed in particolare il comma 1, il quale prevede che «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 è effettuato dal collegio dei revisori dei conti»;

RILEVATO che il Collegio dei revisori in data 16/5/2013, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, ha verificato che i costi del contrattazione decentrata integrativa relativi all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013 sono compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e, pertanto, come previsto dall'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs n. 165/2001, ha rilasciato la prescritta certificazione sulla relazione illustrativa e sulla relazione tecnico-finanziaria, predisposte dal Dirigente del settore economico finanziario;

VERIFICATO che il contenuto dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013, sottoscritto in data 18/3/2013, è conforme alle linee di indirizzo inizialmente fornite alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 4/3/2013 e, quindi, il CCDI persegue gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere;

RITENUTO opportuno approvare l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013 sottoscritto in data 18/3/2013, allegato al presente atto (allegato 1) per costituirne parte integrante e sostanziale, e autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione formale e definitiva dello stesso;

ACQUISITI i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi sulla proposta di deliberazione dal Dott. Angelo Domenico DECANDIA, in qualità di Dirigente del settore economico finanziario e di Responsabile del Servizio finanziario, come di seguito riportati:

parere di regolarità tecnica: favorevole _____;

parere di regolarità contabile: favorevole _____;

A voti unanimi espressi favorevolmente per alzata di mano dei presenti

DELIBERA

Per tutto quanto in narrativa premesso che qui si intende integralmente richiamato

- APPROVARE l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013 sottoscritto in data 18/3/2013, allegato al presente atto (allegato 1) per costituirne parte integrante e sostanziale.
- PRENDERE ATTO della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria, predisposte dal Dirigente del settore economico finanziario, allegate al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (allegati 2 e 3).

- PRENDERE ATTO della certificazione rilasciata in data 16/5/2013 dal Collegio dei Revisori dei Conti 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, che si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale (allegato 4).
- AUTORIZZARE il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione formale e definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013.
- INCARICARE il dirigente del settore economico finanziario
 - a) di assolvere agli obblighi previsti dall'art. 67, commi 8, 9 e 10, del D.L. n. 112 del 25/6/2008, convertito con modificazioni nella L. 6/8/2008, n. 133, mediante inserimento nel sistema SICO dei dati relativi al fondo per le risorse decentrate dell'anno 2013 nelle opportune schede informative e tabelle;
 - b) di assolvere agli obblighi previsti dall'art. 67, commi 11 e 12, mediante pubblicazione in modo permanente sul sito web istituzionale dell'Ente della documentazione allegata alla presente deliberazione;
 - c) di trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;
 - d) di trasmettere al CNEL il predetto testo contrattuale.
- TRASMETTERE copia della presente deliberazione al Segretario Generale, ai dirigenti, al Collegio dei revisori dei conti, al Nucleo di Valutazione, all'Ufficio Gestione del personale, all'Ufficio Ragioneria, nonché al Presidente delle RR.SS.UU ed alle OO.SS. per la necessaria informazione.
- DESIGNARE quale responsabile del procedimento la dott.ssa Maria Giuseppina FUCILLI.

CONSIDERATA inoltre l'urgenza di provvedere in merito con separata votazione unanime, si dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Allegato 1

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 e successivamente dall'art. 4 del CCNL 22/2/2006 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2013. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

**Art. 2
Vigenza e ambiti del contratto**

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Con apposito accordo annuale viene definita la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

**CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PRODUTTIVITÀ**

**Art. 3
Criteri generali per l'incentivazione del personale**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. L'Amministrazione comunale si impegna:

a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4, 5, 6, del D.L. 6-7-2011 n. 98, convertito dalla legge 15/7/2011 n. 111), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;



b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (articoli 15 e 17 del CCNL 1/4/1999).

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

4. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti;
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nel piano della performance

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

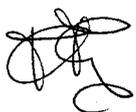
3. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in relazione al piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

4. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.

5. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

6. La valutazione è effettuata dal Dirigente, sulla base dei criteri definiti nella metodologia, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 2/5/2012 e trasmessa alle RR.SS.UU ed alle OO.SS. aziendali, i cui contenuti essenziali sono di seguito elencati:



A) La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno dei report allegati alla suddetta deliberazione.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti tre fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione riportati all'art. 2 del suddetto regolamento, ossia:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) i comportamenti organizzativi e le competenze.

Il peso dei tre fattori è il seguente:

- ruoli professional (*personale dipendente di categoria C e D e responsabili di posizione organizzativa*): performance di struttura 30%, obiettivi individuali 30%, comportamenti organizzativi e competenze 40%;
- ruoli assistenti (*personale dipendente di categoria A e B*): performance di struttura 30%, obiettivi individuali 20%, comportamenti organizzativi e competenze 50%.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dai progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente è effettuata sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 1 a 10	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 11 a 16	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 17 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito fra i partecipanti nel seguente modo:

- a) 35% in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto;
- b) 35% in relazione alla qualità del contributo offerto alla realizzazione del progetto da ogni partecipante;
- c) 30% in relazione al grado di impegno richiesto.

4. La valutazione effettuata dal dirigente responsabile del settore competente.

5. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, pur se di recente abrogato, ossia:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
 - f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
2. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati.
3. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio, ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 7 Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. I soggetti aventi diritto al compenso sono così definiti:
 - Economo comunale e/o addetto al servizio di economato;
 - Agenti contabili.
4. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 500,00 fino a Euro 1.000,00 mensili risultanti da accertamento;
 - Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 1.000,01 a Euro 2.500,00 mensili risultanti da accertamento;
 - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 2.500,01 mensili risultanti da accertamento.



5. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, con l'indicazione della relativa fascia di appartenenza, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale gli importi dovuti al dipendente in relazione alle presenze in servizio.

Art. 8

Compensi per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Tipologia di compiti (Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti)	Compensi annui (euro)
1) affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti	800,00
2) affidamento di un cospicuo numero di tipologie di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti	1.000,00
3) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio/unità organizzativa) in aggiunta ai compiti di cui al punto 1)	1.600,00
4) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore in aggiunta ai compiti di cui ai punti 1) e 2)	2.000,00
5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale o svolgimento di attività complesse di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente (ad esempio staff, gabinetto, ecc.)	2.500,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad un mese diversi dalle ferie.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. L'indennità potrà essere riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente responsabile del settore interessato le suddette specifiche responsabilità, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente.

6. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale.

Art. 9

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) funzioni di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici;
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- addetto ai servizi di protezione civile.

4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 10

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Prestazioni dei dipendenti che sono svolte con Orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o con orario plurisettimanale	Euro 30,00

- 4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
- 5. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, con l'indicazione della relativa fascia di appartenenza, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati.
- 6. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale gli importi dovuti al dipendente in relazione alle presenze in servizio.
- 7.

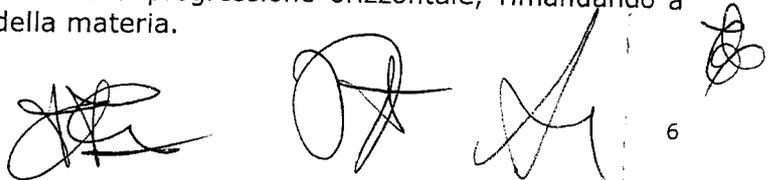
CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 11

Progressioni orizzontali

- 1. Le parti, nel prendere atto che ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici, decidono consensualmente di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia.



6

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12
Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 13
La Banca delle Ore

1. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 14
Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

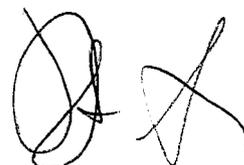
Art. 15
Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

2. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Per l'anno 2013 la verifica sarà fatta entro il mese di ottobre.

3. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti/Responsabili dei settori.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione. La riduzione dell'orario di lavoro del personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale si applica fino ad espressa abrogazione.



CAPO VI
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 16

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 17

Servizi minimi essenziali

1. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 18

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Sindaco, al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 19

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 20

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente



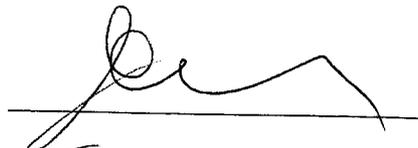
vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

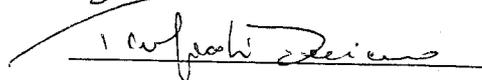
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Giovinazzo, 18 marzo 2013.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

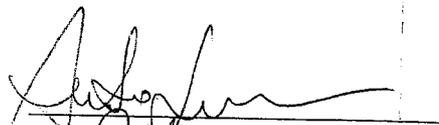


Il Presidente delle RR.SS.UU.

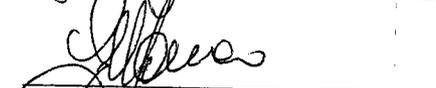


Le Organizzazioni sindacali

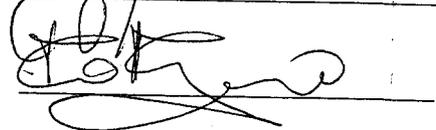
CGIL FP



CISL FPS



UIL FPL



Allegato 2

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DELL'ANNO 2013**

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

A) Data di sottoscrizione: 18/3/2013

B) Periodo temporale di vigenza: 1/1/2013 – 31/12/2013

C) Composizione della delegazione trattante:

- Delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Angelo Domenico Decandia – Dirigente del settore economico finanziario (in qualità di presidente)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Presidente delle RR.SS.UU. - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL
- Organizzazioni sindacali firmatarie: Presidente delle RR.SS.UU. - CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL

D) Soggetti destinatari: personale dipendente

E) Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica): in sede di contrattazione decentrata integrativa di tipo normativo per il periodo dal 1/1/2013 al 31/12/2013 sono state trattate le materie previste dall'art. 4 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto dei tempi e delle procedure di cui al successivo art. 5 del medesimo CCNL. Si rammenta che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009 - ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 sono disapplicate le disposizioni dei CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione (es. formazione, articolazione dell'orario di lavoro, aspetti non retributivi legati alla turnazione o alle posizioni organizzative, sistemi di valutazione, profili professionali, eccetera)

F) Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:

Con deliberazione della Giunta comunale n.31 del 15/2/2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica.

Con deliberazione della Giunta comunale n.42 del 4/3/2013 sono state formulate le direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica doveva attenersi durante la negoziazione finalizzata alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo.

In data 18/3/2013 la delegazione di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, ivi incluse le RR.SS.UU., hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2013.

Con determinazione dirigenziale n. 239 del 10/5/2013 è stata quantificata in Euro 356.164,00 la parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 13/5/2013 è stata quantificata in Euro 27.757,00 la parte variabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013.

Infine con nota prot. n. 10252 del 15/5/2013 la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state trasmesse all'organo di revisione contabile per la prescritta certificazione.

G) 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, rilasciata in data 16/5/2013

H) 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 (non vincolante per gli enti locali)? Sì.
- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? No.
- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? Sì, per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione dei curricula dei dirigenti e gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a soggetti privati.
- La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali)? No.

Le sopra elencate domande prevedono adempimenti non obbligatori per gli enti locali. La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità della amministrazioni pubbliche (Civit) con deliberazione 3 febbraio 2011, n. 6, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 va riferito "esclusivamente agli articoli e ai commi richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della legge n. 15 del 2009 e di adozione del d.lgs. n. 150 del 2009". Pertanto, per gli enti locali non trova diretta applicazione:

- l'art.10 che disciplina nel dettaglio il piano della performance e la relazione sulla performance;
- l'art.11, comma 2 sull'adozione del programma triennale della Trasparenza e l'integrità;
- l'art.11, commi 6 e 8 circa l'obbligo di pubblicazione;
- l'art.14, comma 6 sulla redazione della relazione sulla performance.

Secondo infatti la Civit le norme relative agli enti locali del d.lgs. n. 150/2009 che trovano diretta applicazione sono l'art.16 del citato decreto secondo il quale "Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1", e l'art.31 comma 1 "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Art. 1 - Campo di applicazione

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Esso riguarda il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2013

Art. 2 - Vigenza e ambiti del contratto

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione del personale

Sono previste due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti;
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;

Art. 4 - Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nel piano della performance

Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.

La valutazione del dipendente è effettuata dal Dirigente, sulla base dei criteri definiti nella metodologia, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 2/5/2012 e trasmessa alle RR.SS.UU ed alle OO.SS. aziendali, i cui contenuti essenziali sono di seguito elencati:

A) La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno dei report allegati alla suddetta deliberazione.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti tre fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione riportati all'art. 2 del suddetto regolamento, ossia:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) i comportamenti organizzativi e le competenze.

Il peso dei tre fattori è il seguente:

- ruoli professionali (*personale dipendente di categoria C e D e responsabili di posizione organizzativa*): performance di struttura 30%, obiettivi individuali 30%, comportamenti organizzativi e competenze 40%;
- ruoli assistenti (*personale dipendente di categoria A e B*): performance di struttura 30%, obiettivi individuali 20%, comportamenti organizzativi e competenze 50%.

Art. 5 - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente

Vengono disciplinati:

- a) la pesatura degli obiettivi perseguiti dai progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, la quale è effettuata sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione;
- b) i criteri di ripartizione del budget fra i partecipanti.

Art. 6 - Indennità di rischio

L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale

Riferimento alla norma del CCNL: art. 37 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: periodo di effettiva esposizione al rischio

Spesa prevista: **euro 5.040,00**

Art. 7 - Indennità di maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa viene riconosciuta una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 36 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi

Spesa prevista: **euro 893,00**

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D. L'indennità potrà essere riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente responsabile del settore interessato le suddette specifiche responsabilità, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 1/4/1999

Criteri di attribuzione: in misura fissa non superiore a euro 2.500,00 annui lordi

Spesa prevista: **euro 76.300,00**

Art. 9 - Particolari responsabilità

Descrizione: specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) funzioni di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Riferimento alla norma del CCNL: dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004

Criteri di attribuzione: in misura fissa non superiore a euro 300,00 annui lordi

Spesa prevista: **euro 0,00**

Art.10 - Indennità di disagio

Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 17, comma 2, lettera e), CCNL 1/4/1999

Criteri di attribuzione: periodo di effettiva esposizione al disagio

Spesa prevista: **euro 0,00**

Art. 11 - Progressioni orizzontali

Si è deciso consensualmente di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia

Art. 12 - Norma di principio

Si afferma che la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali

Art. 13 - La Banca delle Ore

Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 14 - Pari opportunità

Si stabilisce che:

- a) le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
- b) la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Art. 15 - Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 16 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

Art. 17 - Servizi minimi essenziali

Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 18

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Si stabilisce che:

- a) per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue;
- b) il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Sindaco, al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco;
- c) il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

Art. 19 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Si dispone che:

- a) nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato;
- b) l'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 20 - Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni

contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Disciplina delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Indennità di turno

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 22 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: periodi di effettiva prestazione di servizio in turno

Spesa prevista: **euro 23.500,00**

Indennità di lavoro festivo

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: compenso aggiuntivo della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata

Spesa prevista: **euro 12.221,00**

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate è istituito il servizio di pronta reperibilità. Nel servizio di pronta reperibilità il dipendente è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14/9/2000

Criteri di attribuzione: remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno

Spesa prevista: **euro 30.735,00**

QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO PREVISTO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2013

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	100.474,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	-
Alta professionalità	4.750,00
Quote indennità di comparto anno 2013	39.111,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	1.276,00
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)	3.585,00
Indennità di turno	23.500,00
Indennità di lavoro festivo	12.221,00
Indennità di reperibilità	30.735,00
Indennità art. 90 TUEL	-
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	215.652,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità di rischio	5.040,00
Indennità di maneggio valori	893,00
Compensi per attività disagiate	-
Compensi per specifiche responsabilità	76.300,00
Compensi per progetti miglioramento e ampliamento servizi	-
Compensi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, co. 1 , lett. k, CCNL 1/4/1999	-
Compensi produttività collettiva	80.895,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	163.128,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	
Risorse ancora da contrattare	-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	-
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	
Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	215.652,00
Destinazione regolate in sede di contrattazione integrativa (eventuali) Destinazioni ancora da regolare	163.128,00
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	378.780,00

ALTRE INFORMAZIONI UTILI

Come previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Si è deciso pertanto di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia.

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore per i dirigenti, servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- b) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- c) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno di appositi report.

Gli obiettivi dei singoli settori per l'anno 2013 saranno definiti dalla Giunta comunale in sede di approvazione del piano della performance e quindi saranno ad esso strettamente correlati.

I principali risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo sottoposto a certificazione possono individuarsi nel miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi ai dipendenti in funzione dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri.

A tal fine il contratto decentrato integrativo ha recepito gli orientamenti applicativi dell'ARAN in materia di trattamento accessorio del personale del comparto regioni ed autonomie locali con particolare riferimento all'utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nonché le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica del Ministero dell'Economia e delle finanze in materia di spese di personale del comparto regioni ed enti locali con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata. In particolare:

- 1) nella individuazione delle fattispecie che legittimano l'erogazione dell'indennità di rischio e di disagio si è tenuto conto solo delle 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.
- 2) è stata esclusa la cumulabilità tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, in quanto la "condizione di rischio" può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio";
- 3) nell'individuazione delle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 22.1.2005, del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 non si è ritenuta sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso, ma si sono considerati gli incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti.
- 4) il trattamento accessorio non è stato riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, ma è stato finalizzato a premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;
- 5) viene destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
- 6) il valore mensile della indennità di disagio è stato contenuto in misura pari a quella del rischio.

Allegato 3

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'ANNO 2013

MODULO 1: Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Data e provvedimento di costituzione del Fondo: 18/03/2013

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

	Importo (euro)	Note
Risorse storiche consolidate	274.075,00	risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 (art. 31, co.1, del CCNL 22/1/2004), ossia: a) CCNL dell'1.4.1999: art. 14, co. 4; art. 15, co. 1, lettere a, b, c, f, g, h, i, j, l; art. 15, co. 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche; b) CCNL del 5.10.2001: art. 4, co. 1 e 2.
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 2002-2005	32.585,00	- euro 15.409,00 per importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (art.32, comma 1, del CCNL 22/1/2004); - euro 12.426,00 importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina (art.32, comma 2 del CCNL 22/1/2004); - euro 4.750,00 per ulteriore importo corrispondente alla percentuale dello 0,20% del monte salari, esclusa la dirigenza, dell'anno 2001, destinato a incentivare gli incarichi per le alte professionalità (art.32, comma 7, del CCNL 22/1/2004)
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 2004-2005	11.200,00	importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza (art. 4, comma 1, CCNL 9/5/2006)
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	38.304,00	retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 (art. 4, comma 2, CCNL 5/10/2001)
TOTALE	356.164,00	

1.2 Sezione II - Risorse variabili

	Importo (euro)	Note
Art. 15, comma 2, CCNL 1 aprile 1999	27.757,00	Risorse espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità (art. 15, co. 2 e 4, CCNL 1/4/1999)

1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Si è reso necessario operare una decurtazione dal fondo per la contrattazione integrativa 2013, in esecuzione di quanto stabilito con deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011. In particolare l'ente, in sede di approvazione del fondo per le risorse decentrate 2009, aveva provveduto alla rideterminazione dei fondi degli anni pregressi (2005-2008) per ciascuna delle voci di entrata e di utilizzo. In conseguenza di tale operazione era scaturita la necessità di operare recuperi per un ammontare complessivo di euro 19.240,00, ripartito su 4 anni sulla base di un apposito piano allegato alla suddetta deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010, la cui prima annualità ammontava ad euro 5.141,00.

Sono stati rispettati i seguenti vincoli:

- a) il fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2013 non supera quello dell'anno 2010 (euro 434.496,00) ed è stato automaticamente ridotto (euro 50.575,00) in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9 comma 2-bis, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con Legge n. 122/2010 - Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 15 aprile 2011, n. 12);
- b) è stato rispettato il Patto di stabilità interno dell'anno 2012.
- Inoltre, è stato possibile procedere all'adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa dell'anno 2012, in quanto si è adempiuto alle prescrizioni imposte dall'articolo 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

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

A) Fondo tendenziale

	Importo (euro)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	356.164,00
Risorse variabili	27.757,00
Totale fondo tendenziale	383.921,00

B) eventuali decurtazioni del Fondo tendenziale

	Importo (euro)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0,00
Risorse variabili	5.141,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	5.141,00

C) Fondo sottoposto a certificazione

	Importo (euro)
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	356.164,00
Risorse variabili	22.616,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	378.780,00

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

Le risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo sono le seguenti:

	Importo (euro)	Note
Progressioni orizzontali storiche	100.474,00	
Altre destinazioni	4.861,00	- euro 1.276,00 per indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1 (art. 4, comma 3, del CCNL 16/7/1996 - art. 8, comma 1, CCNL 9/5/2006); - euro 3.585,00 per oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999).
TOTALE	105.335,00	

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

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

	Importo (euro)	Note
Progressioni orizzontali storiche	100.474,00	
Posizioni organizzative	0,00	
Alte professionalità	4.750,00	
Indennità di comparto	39.111,00	
Altre destinazioni	4.861,00	Vedi note punto 1.5
Turno	23.500,00	
Lavoro festivo	12.221,00	
Reperibilità	30.735,00	
Totale	215.652,00	

2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

	Importo (euro)	Note
Performance individuale ed organizzativa	80.895,00	
Specifiche responsabilità	76.300,00	
Disagio	0,00	
Rischio	5.040,00	
Maneggio valori	893,00	
Totale	163.128,00	

2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non esistono destinazioni ancora da regolare.

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

	Importo (euro)	Note
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	215.652,00	
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	163.128,00	
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)	0,00	
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa	378.780,00	

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

	Importo (euro)	Note
Progressioni orizzontali storiche	100.474,00	
Altre risorse	4.861,00	Vedi note punto 1.5
Totale	105.335,00	

2.6 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*

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	356.164,00
<i>A detrarre</i>	
Utilizzi aventi natura certa e continuativa	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	100.474,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	0,00
Alta professionalità	4.750,00
Quote indennità di comparto anno 2013	39.111,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	1.276,00
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)	3.585,00
Indennità di turno	23.500,00
Indennità di lavoro festivo	12.221,00
Indennità di rischio	5.040,00
Indennità di reperibilità	30.735,00
Indennità di maneggio valori	893,00
Compensi per attività disagiate	0,00
Compensi per specifiche responsabilità	76.300,00
Totale utilizzi aventi natura certa e continuativa	297.885,00
Differenza	58.279,00
Risorse variabili	27.757,00
Totale decurtazione del Fondo	5.141,00
Totale risorse da destinare ad utilizzi variabili	80.895,00
<i>A detrarre</i>	
Utilizzi aventi natura variabile	
Performance individuale ed organizzativa	80.895,00
Differenza	0,00

B) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi*

Con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa, si evidenzia che:

- 1) è stato rispettato il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- 2) il contratto decentrato integrativo assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Infatti la valutazione delle prestazioni del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:
 - a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore per i dirigenti, servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
 - b) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
 - c) i comportamenti organizzativi e le competenze.
 La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno di appositi report.
- 3) il contratto decentrato integrativo destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

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

Come previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Si è deciso pertanto di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia.

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

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

Descrizione	Fondo 2013	Fondo 2012	Differenza
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, co.2, del CCNL 22/1/2004)	274.075,00	274.075,00	-
Incrementi contrattuali			
Incremento delle risorse decentrate (art.32, commi 1, 2, 7, del CCNL 22/1/2004)	32.585,00	32.585,00	-
Incremento risorse decentrate (art. 4 , co. 1, CCNL 9/5/2006)	11.200,00	11.200,00	-
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità			
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 CCNL 5/10/2001)	38.304,00	33.601,00	4.703,00
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	356.164,00	351.461,00	4.703,00
Risorse variabili			
Poste variabili sottoposte all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010			
Risorse espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità (art. 15, co. 2 e 4, CCNL 1/4/1999)	27.757,00	34.339,00	- 6.582,00
Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione (art. 15, co. 5, CCNL 1/4/1999)	-	-	-
Risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15, co. 1 , lett. k, CCNL 1/4/1999)	-	-	-
Risparmi di gestione (art. 43 L. 449/1997)	-	-	-
Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010			
Economie Fondo anno precedente	-	-	-
Totale risorse variabili	27.757,00	34.339,00	- 6.582,00
Decurtazioni del Fondo			
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2bis prima parte L. 122/2010)	-	-	-
Decurtazione per decurtazione proporzionale (art. 9 c. 2bis seconda parte L. 122/2010)	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo (specificare)	5.141,00	-	5.141,00

Totale decurtazione del Fondo	5.141,00	-	5.141,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	356.164,00	351.461,00	4.703,00
Risorse variabili	27.757,00	34.339,00	- 6.582,00
Decurtazioni	5.141,00	-	5.141,00
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	378.780,00	385.800,00	- 7.020,00

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

Descrizione	Fondo 2013	Fondo 2012	Differenza
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	100.474,00	108.864,00	- 8.390,00
Posizioni organizzative (retribuzione posizione e risultato)	-	1.733,00	- 1.733,00
Alta professionalità	4.750,00	4.750,00	-
Quote indennità di comparto anno 2013	39.111,00	39.785,00	- 674,00
Indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1	1.276,00	1.409,00	- 133,00
Oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)	3.585,00	3.585,00	-
Indennità di turno	23.500,00	23.500,00	-
Indennità di lavoro festivo	12.221,00	12.221,00	-
Indennità di reperibilità	30.735,00	27.545,00	3.190,00
Indennità art. 90 TUEL	-	10.800,00	- 10.800,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	215.652,00	234.192,00	- 18.540,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di rischio	5.040,00	5.040,00	-
Indennità di maneggio valori	893,00	295,00	598,00
Compensi per attività disagiate	-	24.786,00	- 24.786,00
Compensi per specifiche responsabilità	76.300,00	56.128,00	20.172,00

Compensi per progetti miglioramento e ampliamento servizi	-	-	-
Compensi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, co. 1 , lett. k, CCNL 1/4/1999	-	-	-
Compensi produttività collettiva	80.895,00	65.359,00	15.536,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	163.128,00	151.608,00	11.520,00
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)			
Risorse ancora da contrattare	-	-	-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione			
Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	215.652,00	234.192,00 -	18.540,00
Destinazione regolate in sede di contrattazione integrativa	163.128,00	151.608,00	11.520,00
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare	-	-	-
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	378.780,00	385.800,00 -	7.020,00

MODULO 4: Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

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

Si attesta che le poste di pertinenza del Fondo per la contrattazione integrativa sono finanziate da un apposito capitolo di spesa del bilancio di previsione (cap. n. 322/2), ad eccezione della spesa temporaneamente allocata all'esterno del fondo relativa a:

- a) progressioni economiche orizzontali;
- b) indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1 (art. 4, comma 3, del CCNL 16/7/1996 - art. 8, comma 1, CCNL 9/5/2006);
- c) oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario (art. 7 CCNL 31/3/1999)

La spesa di queste ultime voci, temporaneamente allocata all'esterno del fondo, è finanziata con appositi capitoli di bilancio iscritti nei servizi ai quali i dipendenti interessati sono assegnati.

In particolare si precisa che il fondo per le risorse decentrate 2013, quantificato in euro 378.780,00, è finanziato per euro 273.445,00 dal capitolo di spesa 322/2 e per euro 105.335,00 (risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo riportate al punto 2.5 della relazione) dai seguenti capitoli di spesa:

a) progressioni economiche orizzontali

trattamento economico	
capitoli di spesa	importo
2/1	2.846,99
56/1	13.001,51
146/1	10.196,52
240/1	7.918,84
272/1	3.157,80
322/1	829,91
440/1	22.590,64
522/1	9.798,56
732/1	2.269,17
1074/1	6.489,68
1248/1	9.756,80
1298/1	1.152,77
1398/1	8.183,89
1472/1	2.280,39
Totale	100.473,47

b) indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1

trattamento economico	
capitoli di spesa	importo
56/1	64,56
146/1	64,56
240/1	129,12
272/1	64,56
522/1	64,56
1248/1	629,46
1298/1	64,56
1472/1	193,68
Totale	1.275,06

c) oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario

trattamento economico	
capitoli di spesa	importo
440/1	3.585,00

Ai sensi dell'art. 164, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, il bilancio di previsione annuale ha carattere autorizzatorio, costituendo limite agli impegni di spesa. L'attivazione del procedimento di spesa avviene nel rispetto degli stanziamenti contenuti nel sistema di bilancio che assumono, riguardo alla spesa da sostenere, valenza autorizzatoria con riferimento alla collocazione funzionale, alla natura economica dei fattori produttivi ed al collegamento con i progetti e programmi dell'ente. La natura autorizzatoria del bilancio assicura pertanto il rispetto dei limiti di spesa relativi alla contrattazione decentrata.

4.2 Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo dell'anno 2012 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione. La differenza positiva fra Fondo e suo utilizzo a consuntivo, quantificata in **euro 7.327,45**, rappresenta le cosiddette "Risorse non utilizzate fondo anno precedente".

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

Nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2013 in corso di formazione sono stanziati le risorse per coprire gli oneri della contrattazione integrativa derivanti dall'utilizzo delle risorse stabili quantificate con determinazione dirigenziale n. 239 del 10/5/2013, nonché delle risorse variabili quantificate con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 13/5/2013.

Nel bilancio di previsione 2013 in corso di formazione non sono stanziati risorse a titolo di incrementi per rinnovi contrattuali, da allocare in apposito capitolo di spesa.

Il fondo è stato costituito al netto degli oneri riflessi (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP). La spesa degli stessi è finanziata dai seguenti capitoli di spesa che presentano la necessaria capienza:

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo riportate al punto 2.5 della relazione

a) progressioni economiche orizzontali

trattamento economico		oneri previdenziali		IRAP		TOTALE
capitoli di spesa	importo	capitoli di spesa	importo	capitoli di spesa	importo	
2/1	2.846,99	2/5	759,58	50/1	241,99	3.848,56
56/1	13.001,51	56/5	3468,8	140/1	1105,13	17.575,44
146/1	10.196,52	146/5	2720,43	166	866,7	13.783,65
240/1	7.918,84	240/5	2112,75	266	673,1	10.704,69
272/1	3.157,80	272/5	842,5	302	268,41	4.268,71
322/1	829,91	322/5	221,42	351	70,54	1.121,87
440/1	22.590,64	440/5	6027,18	494/2	1920,2	30.538,02
522/1	9.798,56	522/5	2614,26	538	832,88	13.245,70
732/1	2.269,17	732/5	605,41	763	192,88	3.067,46
1074/1	6.489,68	1074/5	1731,45	1114	551,62	8.772,75
1248/1	9.756,80	1248/5	2603,11	1288	829,33	13.189,24
1298/1	1.152,77	1298/5	307,56	1310	97,99	1.558,32
1398/1	8.183,89	1398/5	2183,46	1466	695,63	11.062,98
1472/1	2.280,39	1472/5	608,41	1510	193,83	3.082,63
Totale	100.473,47		26.806,32		8.540,23	135.820,02

b) indennità annua di € 64,56 per i dipendenti inquadrati nella categoria A e nella categoria B percorso di carriera B1

trattamento economico		oneri previdenziali		IRAP		TOTALE
capitoli di spesa	importo	capitoli di spesa	importo	capitoli di spesa	importo	
56/1	64,56	56/5	17,22	140/1	5,49	87,27
146/1	64,56	146/5	17,22	166	5,49	87,27
240/1	129,12	240/5	34,45	266	10,98	174,55
272/1	64,56	272/5	17,22	302	5,49	87,27
522/1	64,56	522/5	17,22	538	5,49	87,27
1248/1	629,46	1248/5	167,94	1288	53,5	850,90
1298/1	64,56	1298/5	17,22	1310	5,49	87,27
1472/1	193,68	1472/5	51,67	1510	16,46	261,81
Totale	1.275,06		340,16		108,39	1.723,61

c) oneri derivanti dalla riclassificazione del personale dell'area di vigilanza e del personale ausiliario

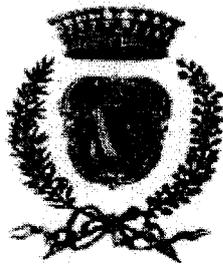
trattamento economico		oneri previdenziali		IRAP		TOTALE
capitoli di spesa	importo	capitoli di spesa	importo	capitoli di spesa	importo	
440/1	3.585,00	440/5	853,23	494/2	304,73	4.742,96

Per il personale utilizzato in convenzione (art. 14 del CCNL 22/1/2004), le risorse da destinare al relativo trattamento accessorio sono finanziate dal fondo per la contrattazione integrativa e trovano capienza nel medesimo fondo.

Il personale dipendente destinatario dell'accordo integrativo, in servizio al 1/1/2013, è pari a n. 83 unità lavorative.

Si attesta:

- l'inesistenza di costi indiretti;
- che dall'accordo integrativo non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.
- la copertura tutti i costi diretti con le risorse stanziare nel bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012.



COMUNE DI GIOVINAZZO
IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

OGGETTO: CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2013 CON I VINCOLI DI BILANCIO, AI SENSI DELL'ART. 40 BIS - COMMA 1 - DEL D.LGS. 30/3/2001 N. 165.

Con nota prot. n. 10252 del 15/05/2013 avente ad oggetto: "Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2013", indirizzata al Presidente dello scrivente Collegio dei revisori dei conti, il dirigente del Settore Economico Finanziario del Comune di Giovinazzo, Dott. Angelo Domenico Decandia ha trasmesso:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 15/02/2013;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 4/03/2013;
- ipotesi di accordo sottoscritto in data 18/03/2013;
- relazione illustrativa predisposta dal Dirigente del Settore Economico Finanziario;
- relazione tecnico finanziaria predisposta dal Dirigente del Settore Economico Finanziario;
- determinazione Dirigenziale n. 239 del 10/05/2013;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 13/05/2013;

allo scopo di consentire il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa rispetto ai vincoli di bilancio e di quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

In proposito si osserva che il controllo in argomento è previsto dall'art. 40 bis - comma 1 - del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 (come sostituito dall'art. 55 - comma 1 - del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150) il quale sancisce che "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 è effettuato dal collegio dei revisori dei conti". Anche l'art. 5 del CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, al comma 3, prevede che "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 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".

Con circolare del 19 luglio 2012, n. 25 il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Ufficio XVI, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli allegati "Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" (avente ad oggetto «Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001). La predetta circolare n. 25/2011 evidenzia:

- l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001) su

tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti).

Si ritiene opportuno evidenziare, altresì, che l'adempimento del Collegio dei revisori non potrà che basarsi su notizie, dati e documenti forniti dall'Ente che costituiscono a tale fine un presupposto tanto indispensabile quanto imprescindibile. Ecco, quindi, la necessità che all'esame dell'Organo di revisione sia sottoposta l'ipotesi di accordo definita dalla delegazione trattante corredata di apposite relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria che indichino con esattezza la spesa complessiva a carico del bilancio e le risorse previste in bilancio a copertura di tale spesa.

Tanto premesso, entrando nel merito dell'adempimento richiesto a questo Collegio con la citata nota prot. n. 10252 del 15/05/2013, si espone quanto segue.

Dalla lettura della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria, redatte dal Dott. Decandia e dall'esame del prospetto recante la quantificazione del fondo delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa 2013, lo scrivente Collegio rileva che il totale delle dette risorse ammonta ad € 378.780,00 di cui:

- € 356.164,00 quali **risorse stabili** ai sensi dell'art. 31 – comma 2 – del CCNL del 22/1/2004;
- € 27.757,00 quali **risorse variabili** ai sensi dell'art. 31 – comma 3 – del CCNL del 22/1/2004;
- € -5.141,00 quale **decurtazione**.

Con riferimento alle **risorse stabili** questo Collegio ha verificato che l'importo di € 356.164,00 rinviene dall'applicazione delle seguenti norme contrattuali:

Risorse storiche

Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31, co.2, del CCNL 22/1/2004) **274.075,00**

Incrementi contrattuali

Incremento delle risorse decentrate (art.32, commi 1, 2, 7, del CCNL 22/1/2004) 32.585,00

Incremento risorse decentrate (art. 4 , co. 1, CCNL 9/5/2006) 11.200,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 CCNL 5/10/2001) 38.304,00

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità 356.164,00

Con riferimento alle **risorse variabili** questo collegio ha verificato che l'importo di € 27.757,00 rinviene dall'applicazione di quanto previsto art. 15 – comma 2 – del CCNL 1/4/1999. Si rammenta che tale importo potrà essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Lo scrivente Collegio rileva, come già precisato nella citata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, che:

- a) non è stato integrato il fondo in argomento con gli incrementi di cui all'art. 8 del CCNL 11/4/2008 ed all'art. 4 del CCNL 31/7/2009, non ricorrendone i presupposti, in quanto nell'anno 2007 non è stato rispettato il patto di stabilità interno;



- b) si è proceduto all'attuazione del piano dei recuperi 2013-2016 – già concordato in sede di contrattazione decentrata 2009 – di cui alle deliberazioni della Giunta comunale n. 11 del 5/2/2010 e n. 13 del 11/2/2011, decurtando il fondo per le risorse decentrate 2013 dell'importo della prima annualità pari ad euro 5.141,00. A questo proposito il Collegio ritiene opportuno che venga rispettato il principio sancito dall'art. 40 – comma 3 quinquies – sesto periodo – del D.Lgs. n. 165/2001 il quale stabilisce che *“In caso di accertato superamento di vincoli finanziari è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva”*.

Lo scrivente Collegio dà atto, altresì, che:

- a) l'ammontare complessivo del fondo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 (€ 383.921,00), al lordo della decurtazione operata di euro 5.141,00, non supera il corrispondente importo dell'anno 2010 (euro 434.496,00) come sancito dall'art. 9 – comma 2 bis – del D.L. 31/05/2010 n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010 n. 122;
- b) nella determinazione dell'ammontare complessivo del fondo è stata correttamente operata la riduzione automatica e proporzionale – rispetto alla riduzione del personale in servizio – sancita dall'ultima parte del richiamato art. 9 – comma 2 bis (€ 50.575,00), sulla base dei chiarimenti forniti con circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 15 aprile 2011, n. 12;
- c) dall'esame del prospetto recante la quantificazione del fondo delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa 2013 e dall'esame del bilancio per lo stesso esercizio si rileva che vi è la provvista necessaria per il finanziamento del fondo medesimo.

Per tutto quanto sin qui rappresentato, lo scrivente Collegio dei revisori:

- visto il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2013 in corso di formazione;
- visti gli articoli 40, 40 bis e 48 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;
- visto l'art. 9 – comma 2 bis – del D.L. 31/05/2010 n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010 n. 122,

A) a mente di quanto disposto dall'art. 40 bis – comma 1 – del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165,

RITIENE

- che i costi della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013, così come rappresentati nella documentazione fornita a corredo della citata nota prot. n. 10252 del 15/05/2013, siano compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge;

B) a mente di quanto disposto dall'art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs. n. 165/2001,

RILASCIA

la certificazione sulla relazione illustrativa e sulla relazione tecnico-finanziaria, redatta dal dirigente del 2° settore del Comune di Giovinazzo, Dott. Angelo Domenico Decandia, allegata alla richiamata nota prot. n. 10252 del 15/05/2013.

Con riserva di vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni contenute nel novellato art. 40 bis del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, si richiama l'attenzione sugli obblighi ed adempimenti posti a carico dell'Amministrazione Comunale dal medesimo articolo.

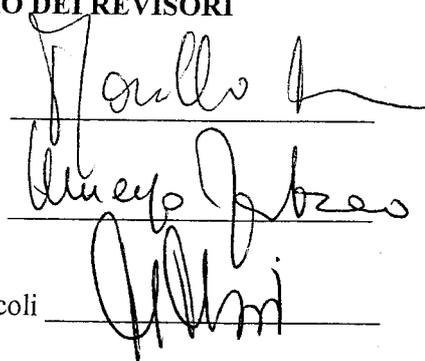
Giovinazzo, 16 maggio 2013.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Marcello Danisi

Dott. Vincenzo Zibisco

Dott.ssa Maria Addolorata Miccoli



Del che si è redatto il presente verbale che letto ed approvato viene come appresso sottoscritto.
Il Sindaco
F.to:T. DEPALMA

Il Segretario Generale
F.to: T. DE LEO

Prot. n. 833

Li 21 MAG. 2013

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per gg.15 consecutivi.

Addì 21 MAG. 2013

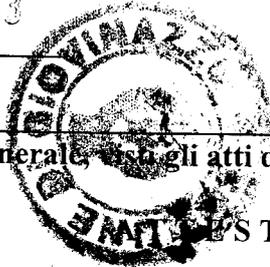
Il Messo Notificatore

Adler

Il Segretario Generale
F.to: T. DE LEO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Giovinazzo li 21 MAG. 2013



Il Segretario Generale
T. De Leo

Il sottoscritto Segretario Generale, negli atti d'ufficio,

che la presente deliberazione :

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 gg. consecutivi a partire dal _____ al _____ come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs.vo n. 267/2000 ;

- è divenuta esecutiva :

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (artt. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000).

Addì, _____

Il Segretario Generale
