COMUNE DI TURI
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

OGGETTO: IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2013-2015.

IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' – ANNO 2014.

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO E AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE.

La presente ipotesi di CCDI rientra nella tipologia dei "contratti normativi" contenendo la disciplina normativa, per il triennio 2013-2015, dei relativi istituti contrattuali in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e per quanto concerne l'anno 2014 vi è anche la parte economica contenente la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

DATA DI SOTTOSCRIZIONE		ANNO 2014: l'ipotesi di contratto è stata sottoscritta il 02/04/2015
PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA		Parte normativa: dal 01/01/2013 al 31/12/2015 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo CCDI. Parte economica: anno 2014.
COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE		Parte Pubblica: Capo Settore Affari Istituzionali, Ufficio personale - Presidente. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: CGIL, CISL, UIL, DICCAP, RSU.
SOGGETTI DESTINATARI		Personale cat. A-B-C-D sia di ruolo che a tempo determinato.
MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO (descrizione sintetica)		Disciplina normativa degli istituti contrattuali e ripartizione risorse decentrate anno 2014
	INTERVENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO	L'ipotesi di contratto in oggetto viene trasmessa al Revisore dei conti per l'acquisizione del parere di compatibilità economico-

	INTERNO	finanziaria e normativa ai sensi dell'art.40-bis, c.1, D.Lgs 165/2001. Una volta acquisito il parere positivo e d l'autorizzazione della Giunta verrà sottoscritto definitivamente Nel caso in cui il Revisore unico effettui rilievi, questi sara integralmente trascritti nella presente scheda rielaborata pr della sottoscrizione definitiva.
RISPETTO DELL'ITER ADEMPIMENTI PROCEDURALI E DEGLI ATTI PROPEDEUTICI SUCCESSIVI ALLA CONTRATTAZIONE	**ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI LEGGE CHE IN CASO DI INADEMPIMENTO COMPORTANO LA SANZIONE DEL DIVIETO DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA**	Per l'anno 2014 sono stati adottati i documenti programmazione (PGS, RPP) e gestionale (PEG, solo per la pa finanziaria), mentre non è stato adottato il PDO anno 2014, nel complesso costituiscono, anche ai sensi del regolame comunale sul sistema di misurazione e valutazione de prestazioni dei dipendenti approvato con delibera di G.C. n. del 24/12/2014, i contenuti del Piano della performan (obbligatorio per le Amministrazioni statali), previsto dall'art. del D.Lgs. n. 150/2009. Per effetto di quanto riportato al punto precedente, non si è potu assolvere all'obbligo di pubblicazione nella sezione "Trasparenz valutazione e merito" dell'Ente, in ottemperanza a quan disposto dall'art.11, c.1-3-8, del D.Lgs. N. 150/2009. Né quindi vi sono, a consuntivo e validati dall'OIV, i documen di rendicontazione (ad es., CONSUNTIVO PEG, ecc.) ch riportano i risultati conseguiti dall'Ente, per costituire nel lor complesso, come da legge e regolamento, la relazione sull performance (obbligatoria per le amministrazioni statali). Con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con poteri della Giunta, n. 56 del 16/05/2014, è stato approvato i Piano triennale 2014/2016 di prevenzione dell'illegalità e dell corruzione, di cui il Piano per la trasparenza e l'integrità (previst dall'art. 11, c. 2, del D.Lgs. n. 150/2009) ne costituisce apposita sezione. Tali Piani sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente".

EVENTUALI OSSERVAZIONI	Secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalle norme regolamentari dell'Ente, si deve dare atto che entro il termine dell'esercizio 2014, non è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi e, quindi, non è stato possibile avviare il processo di valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni approvato dalla Giunta con deliberazione n. 91 del 24/12/2014, esecutiva. Le economie del fondo anno 2014, unitamente a quelle relative al fondo di lavoro straordinario anno 2014, saranno riportate nelle risorse decentrate variabili dell'anno 2015 e contrattate in sede di accordo anno 2015. Tali risorse saranno destinate alla performance (individuale o collettiva) e saranno erogate solo a seguito della verifica a consuntivo del rispetto del ciclo di gestione della performance e della misurazione e valutazione della performance. In particolare la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà attestata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Le risorse verranno inoltre ripartite in base a quanto previsto nel CCDI. In questo modo i dipendenti "più meritevoli" si ripartiranno una quota prevalente del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale.

MODULO 2 : ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI).

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA:

L'Ente ha proceduto a disciplinare il CCDI, parte normativa 2013/2015, nonché ad adeguare, sotto il profilo giuridico, gli istituti contrattuali presenti nel CCDI in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 65, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009, il quale impone agli enti locali l'obbligo di adeguare i CCDI, vigenti alla data del 15/11/2009, "*alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del presente decreto*", con l'avvertenza che, in caso di mancato adeguamento da parte degli enti locali, i CCDI cessano la loro efficacia dal 31/12/2012.
Premesso quanto sopra si riportano gli articoli dell'ipotesi di CCDI e si rinvia al testo in allegato per il contenuto:

Titolo I - campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

art. 1 - campo di applicazione
art. 2 - durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
art. 3 - interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo
art. 4 - tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

Titolo II - sistema delle relazioni sindacali

art. 5 - sistema delle relazioni sindacali
art. 6 - diritto di assemblea
art. 7 - diritto di affissione

Titolo III - le risorse decentrate

capo I – disciplina delle risorse decentrate e criteri di destinazione

art. 8 - disciplina delle risorse decentrate
art. 9 - criteri per la destinazione delle risorse decentrate
art. 10 - criteri generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione

capo II – criteri e procedure per la corresponsione del salario accessorio collegato alla performance

art. 11 - definizione di performance individuale
art. 12 - criteri di destinazione delle risorse finalizzate ad incentivare la performance del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa
art. 13 - criteri generali di valutazione della performance del personale
art. 14 - retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa
art. 15 - incentivazione legata a specifici progetti o obiettivi (performance di gruppo)
art. 16 - quantificazione incentivo individuale collegato alla performance

art. 17 - premio di efficienza
art. 18 - disposizioni per il personale con contratto a tempo determinato: valutazione e produttività

capo IV - altri istituti di incentivazione

art. 19 - criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), del ccnl 01/04/1999
art. 20 - incentivo legge "c.d. Merloni" di cui all'art. 93 del d.lgs. n. 163/2006: rinvio
art. 21 - criteri generali del sistema di incentivazione del personale dell'ufficio tributi
art. 22 - criteri generali del sistema di incentivazione del personale adibito al censimento della popolazione o a ad altre attività istat
art. 23- destinazione di una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti all'erogazione di incentivi in favore dei messi notificatori
art. 24 - clausola di perequazione
art. 25 - correlazione tra incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e trattamento economico tabellare

Titolo IV - il trattamento accessorio

capo I - disciplina per l'assegnazione della progressione economica all'interno della categoria

art. 26 – progressione economica nella categoria
art. 27 - calcolo del punteggio ai fini dell'assegnazione della peo
art. 28 - prerequisito di accesso alla peo
art. 29 - formazione della scheda peo
art. 30 - formazione delle graduatorie
art. 31 - formazione del budget complessivo destinato alle progressioni economiche orizzontali
art. 32 - fase di assegnazione della progressione economica orizzontale

capo II – altre destinazioni delle risorse decentrate

art. 33 - indennità di comparto
art. 34 - area delle posizioni organizzative
art. 35 - individuazione delle condizioni che comportano assunzione di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f), ccnl 01/04/1999 e determinazione della relativa indennità
art. 36 - definizione dei compensi per specifiche responsabilità delle categorie di lavoratori individuate dall'art. 17, comma 2, lett. i), del ccnl 01/04/1999
art. 37 - indennità di turno
art. 38 - indennità di reperibilità
art. 39 - indennità di rischio
art. 40 - indennità di disagio
art. 41 - indennità o maggiorazioni orarie varie
art. 42 - indennità maneggio valori
art. 43 - trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro
art. 44 - attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

capo III - altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa

art. 45 - prestazione previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza
art. 46 - criteri per l'incentivazione dell'attività di educazione stradale della polizia locale
art. 47 - lavoro straordinario
art. 48 - disposizioni applicabili ai dipendenti comandati/distaccati presso questo ente

art. 49 - disposizioni applicabili ai dipendenti di questo ente comandati/distaccati presso altri enti
art. 50 - personale distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Titolo V - disciplina dei diritti ed obblighi del dipendente rimessa alla contrattazione integrativa

art. 51 – banca delle ore e limite complessivo annuo
art. 52 – servizio mensa e buoni pasto
art. 53 – telelavoro a distanza
art. 54 – tutoraggio al rientro

Titolo VI - altre disposizioni particolari

capo I – criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro - modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario

art. 55 - criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
art. 56 - modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione di orario del personale turnista

capo II - modalità di gestione delle eccedenze di personale

art. 57 - modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

capo III – individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

art. 58- individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

capo IV - qualità del lavoro, innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi

art. 59 - implicazioni connesse ad innovazioni tecnologiche e degli assetti organizzativi

capo V – servizi minimi essenziali

art. 60 - servizi minimi essenziali
art. 61 – definizione dei contingenti minimi – procedure di attivazione dei contingenti minimi – modalità di effettuazione degli scioperi

capo VI - pari opportunità

art. 62 - pari opportunità

capo VII - programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione

art. 63 - linee di indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

capo VIII - linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, prevenzione

art. 64 - prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro
art. 65 - il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: doveri e prerogative

art. 66 - miglioramento dell'ambiente di lavoro e interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
art. 67 - attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili

capo IX – monitoraggio e verifica

art. 68 - costituzione commissioni bilaterali per il monitoraggio e verifica

Titolo VII - norme finali e di rinvio

art. 69 - norme finali: destinazione risorse decentrate anni 2013 e 2014
art. 70 - norme finali e di rinvio

Allegati:

01 Manuale sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente
02 Scheda costituzione ed utilizzo Risorse decentrate anni 2013 e 2014

In particolare, il CCDI disciplina:
- la definizione di performance individuale
- i criteri di destinazione delle risorse finalizzate ad incentivare la performance del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa
- i criteri generali di valutazione della performance del personale
- l'incentivazione legata a specifici progetti o obiettivi (performance di gruppo)
- la quantificazione incentivo individuale collegato alla performance
- il premio di efficienza.

PARTE ECONOMICA:

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse decentrate disponibili per la retribuzione accessoria per l'anno 2014 pari a € 209.250,42 (depurato della riduzione di parte stabile di € 16.705,49), di cui € 36.904,42, non soggetti ai limiti di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 e ne stabiliscono la ripartizione.

Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità:

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (art.31, c.2, CCNL 2002-2005)	**€ 152.099,44**
INCREMENTI CCNL :	**€ 21.619,05**
di cui :	
CCNL 2002-2005 (Art.32, c.1)	€ 11.967,69
CCNL 2002-2005 (Art.32, c.2)	€ 9.651,36
CCNL 2002-2005 (Art.4, c.1)	€ 0,00
CCNL 2006-2009 (Art.8, c.2)	€ 0,00
CCNL 2002-2005 (Art.32, c.7)	€ 0,00
ULTERIORI INCREMENTI RISORSE STABILI	€ 14.333,00
di cui :	

RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Art.4, c.2, CCNL 05/10/2001)	€ 14.333,00
Totale Risorse stabili di cui soggette al vincolo di cui all'art. 9, c.2 bis, del D.L. n. 78/2010: € 188.051,49	**€ 188.051,49**
Decurtazione parte stabile calcolato sul limite soggetto al vincolo di cui all'art. 9, c.2 bis, del D.L. n. 78/2010	**€ 15.705,49**
Totale Risorse stabili nette	**€ 172.346,00**

Risorse variabili:

Le risorse variabili che alimentano il fondo per l'anno 2014 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi sono così determinate:

		NOTE
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE	€ 8.024,52	Tali somme non sono soggette ai limiti imposti dall'art.9 c.2 bis del D.L.78/2010 e vengono riportate nel consuntivo del fondo in base all'importo liquidato in quanto sono gestite a parte con atti separati.
RISORSE NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE (ART.17, C.5, CCNL 01/04/1999)	€ 22.578,40	Tali risorse non sono soggette ai limiti imposti dall'art.9, c.2 bis del D.L. n. 78/2010, in quanto non rappresentano un incremento del fondo, ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate, inoltre non contengono le quote che la normativa vieta di riportare al fondo dell'anno successivo.
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART.15, c.1, lett.m, CCNL 01/04/1999)	€ 6.302,90	Tali risorse non sono soggette ai limiti imposti dall'art.9, c.2 bis, del D.L.n. 78/2010
Totale Risorse variabili: di cui non soggette al vincolo di cui all'art. 9, c.2 bis, del D.L. n. 78/2010: € 36.904,42		**€ 36.905,82**

Di tali risorse le parti ne stabiliscono la seguente ripartizione.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali) ammontano a **€ 92.708,04**.

La parte restante, pari ad **€ 79.637,96** (€ 172.346,00 - € 92.708,04), di carattere stabile, è destinata a finanziare istituti che, per loro natura, hanno carattere certo e continuativo (indennità di turno, reperibilità, rischio, maggiorazioni orarie), indennità che ammontano a **€ 57.000,00**.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili ed anzi è prevista una differenza pari a **€ 22.637,96** che sarà quantificata in modo definitivo solo all'atto della liquidazione finale dei succitati istituti contrattuali (indennità di turno, reperibilità, rischio, maggiorazioni orarie) e che sarà regolata in sede di accordo economico anno 2015 e andrà a finanziare gli impieghi variabili del predetto anno.

Come già riferito sopra, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalle norme regolamentari dell'Ente, si deve dare atto che entro il termine dell'esercizio 2014, non è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi e, quindi, non è stato possibile avviare il processo di valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni approvato dalla Giunta con deliberazione n. 91 del 24/12/2014, esecutiva.

Le economie del fondo anno 2014, unitamente a quelle relative al fondo di lavoro straordinario anno 2014, saranno riportate nelle risorse decentrate variabili dell'anno 2015 e contrattate in sede di accordo anno 2015. Tali risorse saranno destinate alla performance (individuale o collettiva) e saranno erogate solo a seguito della verifica a consuntivo del rispetto del ciclo di gestione della performance e della misurazione e valutazione della performance. In particolare la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà attestata dall'OIV. Le risorse verranno inoltre ripartite in base a quanto previsto nel CCDI. In questo modo i dipendenti "più meritevoli" si ripartiranno una quota prevalente del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale.

La maggior parte di tali risorse, nello specifico una quota pari a € 92.708,04, risulta già vincolata in quanto già destinata in bilancio a finanziare quegli istituti stabili e ricorrenti già disciplinati dai CCNL (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto).
Le restanti risorse vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale come segue:

Indennità di rischio
Riferimento Contratto nazionale – 37 CCNL 14/09/2000
Riferimento contratto aziendale – art. 39
Criteri di attribuzione – svolgimento attività lavorative rischiose in relazione alle seguenti posizioni di lavoro individuate sulla base di una graduatoria stilata dall'unità Sicurezza e Presenza sul lavoro di concerto con il Medico Competente: unità lavorative in servizio presso l'Ufficio messi e il Cimitero
Obiettivo – Compensare l'esposizione diretta e continuativa a prestazioni lavorative rischiose. Per la collettività: garantire i servizi essenziali a seguito del costante svolgimento delle attività operative rischiose da parte del personale dell'Ente
importo destinato (e presuntivo) = € 800,00

Indennità di turno
Riferimento Contratto nazionale – art.22 CCNL 14/09/2000
Riferimento contratto aziendale normativo – art. 37
Criteri di attribuzione – al personale coinvolto in strutture che effettuano turnazione, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in turno, differenziate per fascia oraria
Obiettivo - Garantire la fruizione di servizi in turni superiori alle 10 ore continuative a favore dell'utenza (Servizi di Vigilanza)

importo destinato (e presuntivo) = € 31.800,00

Indennità di reperibilità
Riferimento Contratto nazionale – 23 CCNL 14/9/2000
Riferimento contratto aziendale normativo – art. 38
Regolamentata nella parte organizzativa: disposizioni dirigenziali
Criteri di attribuzione - al personale coinvolto in strutture che effettuano servizi direperibilità, in ragione delle prestazioni orarie effettivamente svolte in reperibilità
Obiettivo – Garantire l'intervento immediato nelle situazioni coinvolgenti la sicurezza del territorio 24 ore al giorno (Servizi di stato civile, polizia municipale, cimiteriali).
importo destinato (e presuntivo) = € 15.600,00

I suddetti importi saranno quantificati in modo definitivo solo all'atto della liquidazione finale, subito dopo la sottoscrizione del CCDI, degli istituti contrattuali cui sono collegati.

B) QUADRO DI SINTESI DELLA MODALITA' DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

Sulla base dei criteri e delle modalità sopracitati vengono distribuite nel seguente modo:

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione. Risorse già impiegate in capitoli di bilancio di spesa fissa del personale

Le somme suddette sono già regolate dalle disposizioni dei CCNL e dei precedenti CCDI e, pertanto non vengono regolate dal presente contratto:

DESCRIZIONE	IMPORTO	NOTE
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.33, c.4, lett. c), CCNL 22/01/2004)	€ 22.808,23	istituto disciplinato interamente dal CCNL spesa effettiva anno 2014
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.34, c.1 e 3, CCNL 22/01/2004)	€ 69.899,81	istituto disciplinato interamente dal CCNL, spesa effettiva anno 2014
TOTALE	**€ 92.708,04**	

Risorse stabili al netto della decurtazione	**€ 172.346,00**
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolata specificamente dal CCDI e finanziate da risorse stabili	**€ 92.708,04**
Risorse stabili utilizzabili per altre destinazioni	**€ 79.637,96**

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono così regolate dal contratto:

DESCRIZIONE	IMPORTO	NOTE
TURNO (art. 17, c.2, lett. d, CCNL 01/04/1999)	€ 31.800,00	istituto disciplinato interamente dal CCNL; spesa stimata 2014 tenendo conto della

		spesa sostenuta nell'anno 2013
REPERIBILITA' (art. 17, c.2, lett. d, CCNL 01/04/1999)	€ 15.600,00	istituto disciplinato interamente dal CCNL; spesa stimata 2014 tenendo conto della spesa sostenuta nell'anno 2013
RISCHIO (art. 17, c.2, lett. d, CCNL 01/04/1999)	€ 800,00	istituto disciplinato interamente dal CCNL; spesa stimata 2014 tenendo conto della spesa sostenuta nell'anno 2013
MAGGIORAZIONI ORARIE (art. 17, c.2, lett. d, CCNL 01/04/1999)	€ 8.800,00	istituto disciplinato interamente dal CCNL; spesa stimata 2014 tenendo conto della spesa sostenuta nell'anno 2013
TOTALE	**€ 57.000,00**	

Risorse stabili utilizzabili per altre destinazioni	**€ 79.637,96**
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI e finanziate da risorse stabili	**€ 57.000,00**
Risorse stabili nette ancora da regolare	**€ 22.637,96**

Somme con destinazione vincolata per legge (determinabili a consuntivo e nell'esercizio successivo a quello di riferimento

DESCRIZIONE	IMPORTO	NOTE
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE	€ 8.024,52	Tali somme non sono soggette ai limiti imposti dall'art.9, c.2 bis, del D.L. n. 78/2010 e vengono riportate nel consuntivo del fondo in base all'importo liquidato in quanto sono gestite a parte con atti separati.
Totale	**€ 8.024,52**	

Somme ancora da regolare

Stante la mancata definizione, entro il termine dell'esercizio 2014, del processo di valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente, la somma presuntiva di **€ 51.519,26** sarà riportata come economia del fondo anno 2014 nelle risorse decentrate variabili dell'anno 2015 e nella negoziazione dell'accordo economico anno 2015 avrà una specifica destinazione. Tale importo, inoltre, sarà quantificato in modo definitivo solo all'atto della liquidazione finale degli istituti contrattuali regolati dal CCDI.
La somma complessiva da regolare in sede di accordo decentrato economico anno 2015 è così data:

Risorse stabili nette ancora da regolare	€ 22.637,96
Risorse non utilizzate fondo anno precedente	€ 22.578,40
Risparmi da straordinario	€ 6.302,90
Totale	**€ 51.519,26**

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

L'ipotesi di contratto decentrato di cui trattasi determina la cessazione di efficacia di tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativamente alle materie trattate.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA.

Come già riferito sopra, non è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi anno 2014 e, quindi, non è stato possibile avviare il processo di valutazione delle prestazioni rese dal personale dipendente per l'anno 2014, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni approvato dalla Giunta con deliberazione n. 91 del 24/12/2014, esecutiva.

A regime, le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa verranno attribuite al personale sulla base della valutazione dei risultati ed in base a quanto disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente dell'Ente, che prevede:

- per il personale di categoria A-B-C-D, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e individuali e la valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi ed il contributo individuale alla performance organizzativa;

- per le posizioni organizzative la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, le competenze manageriali e professionali, gli indicatori di performance del servizio, la qualità del contributo individuale alla performance organizzativa e la capacità di valutare i collaboratori.

In ogni caso è esclusa ogni forma di corresponsione dei compensi sulla base di automatismi, le risorse verranno erogate solo a seguito della verifica a consuntivo del rispetto del ciclo di gestione della performance e della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi che viene attestata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Sempre a regime, le risorse verranno, inoltre, ripartite:

a) per quanto concerne il personale di categoria A-B-C-D:

- per il 90% in base alle risultanze del processo di valutazione della performance che colloca i dipendenti in predefinite fasce di merito a cui sono associati diversi valori di incentivo;
- per il 10% tra i dipendenti collocati nella fascia di merito alta con valutazione superiore a 90/100 in proporzione al punteggio ottenuto.

b) per quanto concerne le posizioni organizzative in base alle risultanze del processo di valutazione della performance che colloca i titolari di posizione organizzativa in predefinite fasce di merito a cui sono associati diverse % della propria indennità di posizione fino ai massimi contrattualmente previsti che si raggiungono in caso di collocazione nella fascia di merito alta. Questa modalità di ripartizione consente il rispetto del criterio di selettività nell'assegnazione degli incentivi. In questo modo i dipendenti "più meritevoli" si ripartiscono una quota prevalente del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale. L'impossibilità di incrementare le risorse del fondo rispetto all'anno 2010 e l'obbligo di riduzione costante del fondo rispetto al personale cessato

imposti dal D.L. n. 78/2010 hanno comportato una riduzione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi per la permanente necessità, rispetto agli anni precedenti di finanziare destinazioni stabili o comunque istituti già disciplinati dai CCNL e dal CCDI quadriennale.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale prendono atto che l'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) non è applicabile fino a tutto l'anno 2014 in considerazione dell'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i., nonché dell'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 6/07/2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15/07/2011, n. 111, del D.P.R. 04/09/2013, n. 122, che, all'art. 1, comma 1, lett. a), stabilisce che le disposizioni recate dall'art. 9, commi 1, 2, nella parte vigente, 2-bis e 21, del citato D.L. n. 78/2010, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014.

Le parti prendono atto altresì che l'art. 1, comma 256, della legge di stabilità 2015 (legge 23/12/2014, n. 190) stabilisce espressamente che le disposizioni recate dall'art. 9, comma 21, primo e secondo periodo, del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n. 122, come prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a), del regolamento di cui al D.P.R. 4/09/2013, n. 122, sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2015 e che resta ferma l'inapplicabilità delle disposizioni di cui al citato art. 9, comma 21, primo e secondo periodo, del medesimo D.L. n. 78/2010, al personale di cui alla legge 19/02/1981, n. 27; il blocco, quindi, non riguarda le disposizioni del terzo e del quarto periodo; in particolare, quest'ultima è quella che riguarda il personale contrattualizzato.
Quindi, le parti si riservano di disciplinare la materia in sede di contrattazione decentrata integrativa per la parte economica anno 2015 e non vincolano nessuna risorsa a tale scopo nell'anno 2014.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.

Il sistema di programmazione e controllo è completamente integrato con il sistema di valutazione della performance e il sistema incentivante costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che parte dalla definizione dei sistemi di pianificazione e programmazione gestionale.

La valutazione della performance individuale, sulla base della quale vengono assegnati gli incentivi relativi alla produttività ed al miglioramento dei servizi e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è collegata alla performance organizzativa attraverso la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG/PDO, che sono i documenti di programmazione gestionale dell'Ente.

Gli obiettivi di PEG/PDO vengono assegnati ai diversi centri di responsabilità definiti in base alla configurazione organizzativa dell'Ente e coincidenti con i Settori individuati come area delle posizioni organizzative. A loro volta gli obiettivi gestionali sono collegati ai programmi, progetti e azioni della Relazione previsionale e programmatica, principali documenti di programmazione strategica.

La misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali contenuti nel PEG/PDO consente, quindi, di valutare lo stato di attuazione dei programmi, progetti e azioni che hanno un

orizzonte temporale di medio lungo periodo. Di conseguenza l'impegno del personale è orientato costantemente verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e verso i comportamenti ritenuti fondamentali per il miglioramento della performance.

Nel contesto odierno caratterizzato da forte complessità e da una ampia riduzione delle risorse umane disponibili il sistema incentivante rappresenta sempre più una leva strategica fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento qualitativo e quantitativo dei servizi erogati ai cittadini.

G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Capo Settore Affari Istituzionali
Dott.ssa Graziana Tampoia