

ALL'ALBO ON-LINE
PROT. 2293
N. REG. PUBBL. 223

**PREINTESA
al
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE
PER IL PERSONALE
dei
Comuni e della Comunità Montana Feltrina**

---oo00---

**Relazione illustrativa tecnico - finanziaria
ai sensi dell'art. 5, co. 3 del CCNL 1.4.1999**

Premessa

La presente relazione divisa è in due parti:

- la relazione tecnico-illustrativa, che ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto e viene redatta dal presidente delle delegazione trattante

- la relazione tecnico-finanziaria che permettere il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione. La stessa viene redatta da ogni responsabile finanziario, al fine di definire nel dettaglio i costi derivanti dai fondi annuali e deve essere inviata annualmente all'organo di revisione, in relazione alla individuazione delle modalità di utilizzo delle somme del fondo.

Il tutto in conformità all'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999.

relazione tecnico-illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 25.10.2012
Periodo temporale di vigenza	Anno/i
Protocollo	La contrattazione territoriale è possibile ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.999 e sulla base del'apposito protocollo sottoscritto tra delegazione trattante e oo ss.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Mareschi Giuseppe Componenti Bassani Manuela Zancanaro Mitti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, , DICCAP-
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dei seguenti enti: <ul style="list-style-type: none"> • Comune di Alano • Comune di Arsìè • Comune di Cesiomaggiore • Comune di Fonzaso • Comune di Lamon

	<ul style="list-style-type: none"> • Comune di Pedavena • Comune di Quero • Comune di Santa Giustina • Comune di San Gregorio nelle Alpi • Comune di Seren del Grappa • Comune di Sovramonte • Comune di Vas • Unione del Basso Feltrino 7 Ville • Casa di Riposo Casa Charitas di Lamon • Comunità Montana Feltrina
Materie trattate dal contratto integrativo territoriale	Tutte le materie di pertinenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa
Direttive formulate	Le direttive datoriali sono state approvate con atto delle giunte degli enti cui il CCDIT si riferisce
Eventuali osservazioni	

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Part. 1 definisce il quadro normativo e contrattuale nel quale si inserisce il CCDIT.

Particolare importanza assume il comma 2, ove le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

L'art. 2 definisce il campo di applicazione

L'art. 3 definisce la durata di validità, triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva.

L'art. 4 definisce le finalità contrattuali, tra le quali particolare importanza rivestono le seguenti:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.

- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

In relazione alle predette il contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

L'art. 5 definisce i livelli di efficienza e produttività dei servizi, in relazione ai seguenti principi:

- a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
- b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro).

L'art. 6 definisce il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori prevedendo che la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente debba essere attivata:

- o in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- o a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi)

L'art. 7 definisce i seguenti principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività:

- garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 31 del CCNL 22/1/2004, precisando che:
- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare l'indennità di comparto così come quantificata dal CCNL del 22/1/2004, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.), nonché i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
- riservare una quota prevalente di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- riservare ai dipendenti con contratto a termine - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno nelle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate.
- garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e non in proporzione all'orario di lavoro.

Gli articoli da 8 a 15 trattano del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività; in particolare:

L'art. 8 definisce la quantificazione delle risorse decentrate prevedendo che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla

qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, sia di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione dovrà essere effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, eventualmente adottati dalle Amministrazioni interessate.*

Particolare attenzione viene posta sulle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 e comma 5, del CCNL 01.04.1999 che possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – solo in relazione a puntuali e specifici presupposti definiti dai CCNL e dall'ARAN.

Sono previste, quali condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

l'art. 9 definisce le modalità di rassegna delle risorse annuali, stanziate ma non state impegnate od utilizzate.

l'art. 10 definisce che le risorse stabili sono utilizzate per :

- a. corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).
- b. effettuare le progressioni economiche di carriera.
- c. corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.
- d. corrispondere l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004
- e. corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;
- f. somme residue

l'art. 11 definisce che le risorse variabili sono utilizzate per :

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Vengono altresì definiti i criteri per la corresponsione della produttività individuale e/o di gruppo, prevedendo sia la possibilità di attivare obiettivi specifici, definiti annualmente dai responsabili di servizio coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi, sia individuali che di gruppo.

Per quanto riguarda la quota del fondo legata alla valutazione individuale, la stesa viene erogata in relazione alle risultanze del sistema di valutazione definito da ogni ente.

l'art. 12 definisce le indennità, ed in particolare :

1. le indennità di responsabilità

che vengono conferite dai responsabili di servizio in modo coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente, con un provvedimento scritto, in relazione ai parametri definiti dal CCDIT. Le indennità non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e vengono corrisposte solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 7 mesi/anno. In caso contrario non vengono erogate. al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione. Le indennità di responsabilità riguardano il personale ascritto nelle categorie B, C, D.

Per quanto riguarda le indennità di cui alla lett. i), art. 17, c. 3, CCNL 1.4.99, spettano 300 euro solo nel caso che tutte le fattispecie previste dal CCNL, (rispettivamente: ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe – responsabile tributi), siano state attribuite ad un unico soggetto; viceversa nel caso di attribuzioni parziali, si provvederà in proporzione. Le indennità di cui al presente punto, sono assorbite nel caso di attribuzione al/ai soggetto/i interessato/i delle indennità ex lett. f), art. 17, c. 3, CCNL 1.4.99.

2. maneggio valori

3. rischio

- L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio, definite dal CCDIT. L'indennità di rischio compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta.

4. disagio

i fattori rilevanti di disagio sono definiti dal CCDIT. L'importo dell'indennità di disagio è fissata in € 20,00 mensili e compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischi, a meno che non riguardi fattispecie diverse.

5. Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno

come previste dal CCNL.

l'art. 13 definisce i criteri e meccanismi relativi alle progressioni orizzontali.

In particolare si prevede che:

- o La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire l'aumentata professionalità ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'amministrazione. Le amministrazioni si impegnano ad attuare annualmente il piano di sviluppo all'interno delle categorie sulla base dei seguenti criteri

- esperienza acquisita
- arricchimento professionale
- formazione e aggiornamento professionale
impegno valutazione delle prestazioni risultati ottenuti
l'arricchimento professionale

l'art. 14 definisce la previdenza complementare per la Polizia Locale.

Part. 15 definisce il sistema premiale per il personale in convenzione e/o distaccato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

Part. 16 tratta del salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato.

Part. 17 tratta del salario accessorio del personale a tempo parziale.

Part. 18 tratta del salario accessorio del personale partecipante ai progetti sperimentali di telelavoro.

Part. 19 definisce i tempi, le modalità e la verifica dell'applicazione del contratto decentrato

Part. 20 introduce la disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione, in applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011.

Vengono definiti i criteri e i presupposti per poter applicare il nuovo istituto, anche avuto riguardo ai recenti pareri in materia delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, (parere sezione Veneto e Sezione Emilia Romagna).

E' comunque chiarito che il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Part. 21 tratta delle interpretazioni congiunte, ovvero di come risolvere la possibilità che insorgano controversie sull'interpretazione del CCDIT.

Part. 22 dispone che a decorrere dalla data di stipula del CCDIT si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDIT del 20.07.2000.

Completano il testo contrattuale tre dichiarazioni congiunte,

la prima

relativa al sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato, che deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

la seconda

- relativa all'avviato percorso di accorpamento di funzioni e servizi a livello sovracomunale di cui alla vigente normativa nazionale e regionale, e alla indispensabile partecipazione consapevole dei lavoratori

la terza

relativa a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, in caso di notificazione di atti a mezzo dei messi comunali, su richiesta dell'Amministrazione finanziaria.

B) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDIT del 20.07.2000.

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

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

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

Lo schema di CCDIT prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche; in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Le disposizioni del CCDIT sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsti meccanismi relativi al miglioramento delle prestazioni (lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti; l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.), ed essendo definito il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori, ci si attende, attraverso un incremento della produttività del personale, il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

Relazione tecnico-finanziaria

Premessa

Il CCDIT definisce, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL, i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa.

In tale ottica non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato.

Peraltro, come già illustrato per la parte relativa ai risultati gestionali, (cfr precedente punto E), anche per la parte finanziaria il CCDIT introduce meccanismi e procedure volti a garantire il rispetto delle vigenti disposizioni in tema di verifica delle ricadute finanziarie.

In particolare

L'art. 1, comma 2 prevede che le parti riconoscono la piena operatività delle norme sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

L'art. 8 ove si prevede che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché

ad altri istituti economici previsti nel contratto, nel triennio di riferimento, venga effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010.

Si prevede inoltre che risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

E infine le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

L'art. 19 stabilisce che gli enti dovranno attivare, anche in maniera congiunta con gli altri enti della Comunità Montana Feltrina, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal CCDIT. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'ufficio associato del personale.

L'insieme delle illustrate disposizioni garantisce il pieno rispetto del controllo dei costi derivanti dal CCDIT.

E' da rimarcare che i conteggi relativi alla costituzione del fondo per ciascun anno di valenza contrattuale, dovranno essere quantificati da ciascun responsabile finanziario, in relazione alle scelte definite da ogni singola amministrazione, sempre nel pieno rispetto delle disposizioni del CCDIT.

Il presidente della delegazione trattante

f.to Giuseppe Mareschi

Relazione del responsabile finanziario, in relazione al fondo del 2012**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, e del CCDIT è stato quantificato, in via previsionale, dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n. 17 del 12.03.2012 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 32.197,07
Risorse variabili	€ 2.000,00
Di cui Residuo fondo anno precedente	€ 500,00
Totale	€ 34.197,07

Oltre all'importo DI € 568,85 per integrazione fondo ai sensi art. 29 comma 5 e dichiarazioni congiunte 14 del CCNL 22.01.2011 – 4 del CCNL 09.05.2006 – 1 del CCNL 31.07.2009.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**Risorse storiche consolidate**

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 32.197,07.-

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 1.819,41
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	€ 1.467,27
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	€ 1.480,71
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ 1.812,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	€ 4.388,33
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	- € 1.221,69
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	€ 568,85

CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	Indicato al prospetto precedente
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	€ 154,01
Altro	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	€ 0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	€ 1.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	€ 500,00
Art. 15, comma 2	€ 0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	€ 0
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	€ 0
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 500,00
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

(Inserire eventuali note esplicative sulle risorse variabili)

Ad esempio:

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

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € _____, per una possibilità di incremento massima di € _____ (1,2%). A bilancio è stata inserita la quota di € _____, pari al ____%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione / OIV.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

In ragione dell'attivazione del servizio _____ è stata stanziata una somma di € _____, necessaria per _____

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	€ 890,75
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	€ 0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	€ 34.325,07
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	€ 2.128,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	€ 3.107,67

Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	€ 0
Totale riduzioni	€ 3.018,75

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 32.197,07
Risorse variabili	€ 2.000,00
Di cui Residuo fondo anno precedente	€ 500,00
Totale	€ 34.197,07

Oltre all'importo DI € 568,85 per integrazione fondo ai sensi art. 29 comma 5 e dichiarazioni congiunte 14 del CCNL 22.01.2011 – 4 del CCNL 09.05.2006 – 1 del CCNL 31.07.2009.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente (*oppure*) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € _____ al fine di _____

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

Sezione I - **Destinazioni** non disponibili alla contrattazione integrativa

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 20.860,37 ,relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 5.154,00
Progressioni orizzontali	€ 5.434,00
Altro : Salario accessorio personale incaricato delle posizioni organizzative	€ 10.198,52
Altro: riclassificazione personale vigilanza	€ 73,85
Totale	€ 20.860,37

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate per l'anno 2012

Vengono regolate somme per complessivi € 13.336,70, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 0
Indennità di rischio	€ 1.080,00
Indennità di disagio	€ 360,00
Indennità di maneggio valori	€ 217,00

Lavoro notturno e festivo	€ 0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	€ 3.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	€ 150,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	€ 1.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 7.029,70
Altro	€ 0

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo annuale sottoposte a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 20.860,37
Somme regolate dal contratto	€ 13.336,70
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
Totale	€ 34.197,07

Oltre all'importo DI € 568,85 per integrazione fondo ai sensi art. 29 comma 5 e dichiarazioni congiunte 14 del CCNL 22.01.2011 – 4 del CCNL 09.05.2006 – 1 del CCNL 31.07.2009.

Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 32.197,07, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 20.860,37. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

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

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

Descrizione	Anno 2012	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	€ 32.197,07	€ 33.205,07	€ 1.008,00
Risorse variabili	€ 2.000,00	€ 2.411,24	€ 411,24
Di cui Residuo fondo anni precedenti	€ 500,00	€ 1.117,80	€ 617,80
Totale	€ 34.197,07	€ 35.616,31	€ 1.419,24

Oltre all'importo di € 568,85 per integrazione fondo ai sensi art. 29 comma 5 e dichiarazioni congiunte 14 del CCNL 22.01.2011 - 4 del CCNL 09.05.2006 - 1 del CCNL 31.07.2009.

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate non sono imputate in un unico capitolo di spesa bensì nei diversi capitoli della spesa del personale nei diversi servizi, comunque la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

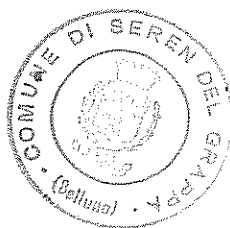
Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

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

Il totale del fondo come determinato in via previsionale dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n. 17 del 12.03.2012 risulta previsto nei capitoli di spesa relativi al personale, dei diversi servizi.

Seren del Grappa, 30 novembre 2012



Il responsabile
Del servizio economico finanziario

(Maria Grazia DEGETI)

Giuseppe Olivotto

Belluno – Via F. Ostilio, 10

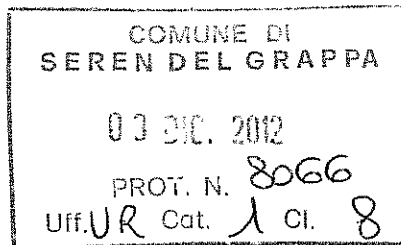
Revisore contabile

n. tel. e fax 0437 949032

cellulare: n. 340 348 8968 dalle ore 9-13

e-mail: olivotto1@hotmail.com

c.f. LVT GPP 35R20 F872S



Oggetto: parere favorevole sulla piattaforma inviata con nota del 30/11/2012 – obbligazioni derivanti dalla preintesa del 25/10/2012 – oneri relativi al 2012 – personale del Comune di Seren del Grappa.

Al Signor Sindaco del Comune di

Seren del Grappa

In relazione alla richiesta del 30/11/2012, viene espresso parere favorevole sulla piattaforma per il personale comunale, sulle obbligazioni derivanti dalla preintesa in data 25/10/2012 e sugli oneri relativi al 2012, con le seguenti considerazioni:

- vista la circolare dell'Aran in data 23/3/2005, con la quale vengono specificate le modalità procedurali della contrattazione decentrata integrativa per il personale comunale;
- presa visione della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 17 del 16/4/2009, relativa al monitoraggio del contratto integrativo ai sensi dell'art. 40 bis comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001;
- vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13/5/2010 riguardante la contrattazione integrativa – indirizzi applicativi del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150;
- vista la circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 – prot. 64981 del 19/7/2012, concernente gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico – finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3 – sexies, del decreto legislativo n. 165/2001);
- premesso che l'articolo 4 del CCNL – comparto enti locali – del 1/4/1999 prevede che una serie di materie venga definita mediante la contrattazione decentrata integrativa aziendale;
- che l'articolo 6 del CCNL del 1/4/1999 prevede che, nel caso di enti di minori dimensioni demografiche, la contrattazione possa svolgersi a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa fra le OO.SS. firmatarie del CCNL stesso e l'ANCI e l'UNCEM, da definirsi in sede locale;
- che la delegazione trattante territoriale in data 18/10/2012 ha stipulato la piattaforma per l'adozione del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale e per la concertazione territoriale degli enti della C. M. F. aderenti alla gestione associata del personale, tra cui il Comune di Seren del Grappa;
- che il CCNL del 1/4/1999 prevede all'articolo 4 che “...il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio sia effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattanti di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;
- che il CCNL prevede che i contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti e che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- che con nota in data 30/11/2012 è stata trasmessa la piattaforma firmata dalla delegazione trattante;
- che il presidente della delegazione trattante ha presentato una appropriata relazione tecnico – illustrativa e che la Responsabile Finanziaria del Comune di Seren del Grappa ha pure presentato la prescritta relazione tecnico – finanziaria anche per quanto riguarda gli aspetti finanziari dell'esercizio 2012;
- che la contrattazione territoriale in oggetto non ha superato i vincoli posti in tema di risorse e di materie del contratto collettivo nazionale;
- che la contrattazione territoriale ha delineato una serie di criteri generali che poi verranno “operativamente” applicati in sede aziendale da ogni singolo ente;
- che il fondo utilizzato per la contrattazione territoriale è quello definito da ogni singolo ente e a tal riguardo la relazione tecnico – finanziaria della Responsabile evidenzia che per il 2012 si sono rispettati i vincoli dei CCNL e della vigente normativa in materia di salario accessorio e di vincoli di spesa;
- che con delibera di Giunta del Comune di Seren del Grappa n. 17/2012 è stato quantificato in via previsionale il fondo produttività 2012 in euro 34.197,07, confermato ora nella documentazione suddetta;
- che, con l'esame della suindicata documentazione, sono state verificate la copertura finanziaria degli oneri contrattuali suddetti e la congruità dei medesimi, in relazione alle possibilità finanziarie del Comune di Seren del Grappa per il periodo considerato;
- ciò premesso e considerato,

si ritengono compatibili e congrui

i costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale ((come da piattaforma inviata allo scrivente con nota del 30/11/2012 per il Comune di Seren del Grappa)), con i vincoli di bilancio dello stesso Comune di Seren del Grappa, sia avuto riferimento alle obbligazioni derivanti dalla preintesa del 25/10/2012 e sia avuto riguardo agli oneri suddetti, relativi al 2012 e finanziati con gli stanziamenti del preventivo 2012.

30 novembre 2012

Giuseppe Olivotto - revisore
Rag. Giuseppe Olivotto
Revisore contabile n. 12/04/05
Belluno - Via F. Ostilio, 10