

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti?</p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti, e gli viene trasmessa, ai sensi dell'art. 4, comma 3, CCNL 22.1.2004, che sostituisce l'art. 5 del CCNL 1.4.1999.</p> <p>Precedentemente, con verbale del Revisore dei Conti n. 2 del 07.11.2017 è stato acquisito parere in ordine alla costituzione del fondo di sviluppo delle risorse umane per la produttività – risorse decentrate – per l'anno 2017</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti - abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno – Revisore dei Conti – dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della Performance anno 2017, allegato al PEG per il triennio 2017-2019, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 13.02.2017 integrato con deliberazione n. 96 del 19/07/2017.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2017 – 2019 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 01.02.2017.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p>
<p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance anno 2016 è stata validata con documento di validazione del Nucleo di Valutazione in data 06.09.2017</p>		
Eventuali osservazioni:		

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, laddove, in particolare, si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi.

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal Titolo II del CCNL dell'1.4.1999 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017, secondo le modalità previste dall'art. 17 CCNL del 1.4.1999.

Richiamati:

- l'art. 31 e segg. del CCNL 22/01/2004 del personale dipendente che disciplinano le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate);
- le disposizioni relative agli incrementi delle risorse decentrate di cui all'art. 4 del CCNL 9/5/2006 – biennio economico 2004/2005, all'art. 8 del CCNL 11/4/2008 – biennio economico 2006/2007 ed all'art. 4 del CCNL 31/7/2009 – biennio economico 2008/2009;
- le disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e in particolare gli artt. 40 e 40 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 30/3/2001, come modificati dagli artt. 54 e 55 del citato D. Lgs. 150/2009, in materia di contrattazione decentrata integrativa;
- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04.10.2017;
- il nuovo assetto organizzativo dei servizi e degli uffici approvato con delibera della Giunta Comunale n. 125 del 04.10.2017;
- l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010 e come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 il quale stabilisce che, a decorrere dal 1.01.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel periodo 2011 – 2014. Gli importi decurtati per il periodo 2011 – 2014, sia per evitare lo sfioramento del tetto del 2010 che per garantire la diminuzione proporzionale alle cessazioni dal servizio, secondo il disposto dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010, costituiscono il parametro sulla cui base effettuare la riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata a decorrere dall'anno 2016.
- la ricognizione, per l'anno 2017, delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, effettuata con deliberazione di G.C. n. 4 del 11.01.2017;
- il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2017-2019, contenuto nella parte 2 della SeO del DUP 2017 - 2018, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 14.09.2016, e successivamente aggiornato con delibera di C.C. n. 15 del 04/02/2017, così come previsto dal paragrafo 8.2 dell'allegato 4/1 del D.Lgs. 118/2011, successivamente modificato con delibera di G.C. n. 56 del 19.04.2017;
- il Bilancio di previsione triennale 2017 -2019, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 04.02.2017;
- il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2017-2019 approvato con deliberazione d Giunta Comunale n. 25 del 13.02.2017, integrato dal Piano della Performance anno 2017, approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 19.07.2017;
- la deliberazione di G.C. n. 119 in data 20.09.2017 di autorizzazione dell'incremento del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Montanaro per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, parte "variabile" nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997;
- la determinazione n. 372 del Responsabile del Settore Finanziario, in data 20.10.2017, con cui è stato costituito il fondo politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività – risorse decentrate – per l'anno 2017, in applicazione dell'art. 31 e segg. del CCNL 22/01/2004, dell'art. 4 del CCNL 9/5/2006, dell'art. 8 del CCNL 11/4/2008 e dell'art. 4 del CCNL 31/7/2009 e calcolato secondo la metodologia indicata dall'ARAN in data 28.2.2014 e integrata in data 23.5.2014, condivisa con la Ragioneria Generale dello Stato;
- la comunicazione alle R.S.U. e OO.SS. effettuata in data 23.10.2017 prot. n 10296;

Visto il CCNL quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007, sottoscritto in data 11.4.2008;

Visto il CCNL biennio economico 2008/2009, sottoscritto in data 31.7.2009;

Visto il CCDI anno 2016, sottoscritto in data 29.11.2016 - costituzione e utilizzo del Fondo anno 2016 relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in applicazione all'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

Preso atto della costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2017, così costituito con determinazione n. 372 del Responsabile del Settore Finanziario, in data 20.10.2017:

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa dal 2016 in poi		
DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	63.434,80	63.434,80
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	10.324,16	10.324,16
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.820,61	3.820,61
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.184,15	4.184,15
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	2.580,46	2.255,74
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	0,00	0,00
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	3.720,31	5.338,42
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	1.151,13	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	1.801,27	1.801,27
TOTALE RISORSE STABILI	85.112,09	87.556,61
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	7.500,00	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	0,00	0,00
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	0,00	0,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	8.252,79	8.252,79
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00	0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	0,00	0,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)	0,00	0,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	0,00	0,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	15.752,79	8.252,79
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	70,42	323,15
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	6.000,00	6.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	6.070,42	6.323,15
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.823,21	14.575,94
TOTALE	106.935,30	102.132,55
Oneri riflessi 2,88%	1.824,24	1.762,54
Oneri riflessi 23,80%	25.450,63	24.307,55
IRAP 8,50%	9.089,51	8.681,27
	36.364,38	34.751,35
TOTALE RISORSE DESTINATE + OO.RR.	143.289,68	136.883,90

Dato atto che l'importo di €. 61.199,26, non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolato specificatamente dal Contratto Integrativo, è destinato al finanziamento di:

- progressioni orizzontali attribuite sino all'anno 2017 – quota totale € 47.461,09;
- indennità di comparto (quota carico fondo) € 13.064,69;
- reinquadramento CCNL 31.3.99 Polizia Locale € 673,48.

In merito alla costituzione del fondo, la parte sindacale ha richiesto di inserire all'interno del fondo, parte variabile, le cifre relative all'art. 15, comma 5 "Nuova servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica" del CCNL.

La parte pubblica, non ha accolto tale richiesta rilevando che non è possibile inserire le risorse aggiuntive per le seguenti motivazioni:

- 1) **mancata destinazione in prospettiva** → la destinazione di tali risorse doveva essere programmata per il futuro non inserita retroattivamente.

- 2) **assenza di incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali** → in una situazione di difficoltà per diverse motivazioni si è proceduto ad una riorganizzazione che ha permesso di mantenere i servizi in essere ma non di crearne altri o di migliorarne la qualità. Allo stato attuale non è possibile correlare la quantificazione dell'incremento alla rilevanza dei risultati attesi nonchè al maggior impegno richiesto al personale.
- 3) **diversa correlazione degli specifici obiettivi di miglioramento previsti nella performance** → tali specifici obiettivi di miglioramento sono stati previsti nel PDP in funzione dell'art. 15, comma 2, (incremento 1,2% misura massima) dall'Amministrazione comunale con propria delibera. Non si fa menzione dell'art. 15.comma 5
- 4) **mancata previsione di programmazione negli strumenti adottati dell'amministrazione di vertice** → nessun documento programmatico quale Dup, Peg o Pdp fa riferimento a tali obiettivi.

Di conseguenza, risulta impossibile, a consuntivo, erogare al personale tali risorse in funzione del grado effettivo di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativi poiché tali obiettivi non facevano parte dell'organizzazione del lavoro riferito all'anno ormai concluso. Non è possibile, pertanto, l'inserimento di tali risorse, anche per non incorrere in eventuali responsabilità per non aver ottemperato alla identificazione a monte di obiettivi specifici in quanto tale inserimento non corrisponderebbe con le linee di programmazione e gli obiettivi contenuti sia nel DUP-PEG e PDP.

Le parti hanno concordato di valutarne l'inserimento nell'anno 2018.

Si prende atto che l'importo, quantificato allo stato attuale, di €. 14.575,94 è destinato all'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. K, e precisamente:

Incentivi per la progettazione per €. 6.000,00- art. 113 D.Lgs 50/2016, modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs. 56/2017 ("Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti).

Incentivi per la progettazione previsti dall'art. 18 legge 11.2.1994 n. 109 e smi, destinati al personale dei Settori Tecnici, disposizioni recepite nel CCDI sottoscritto in data 21.7.2005 ed in vigore sino al 18.8.2014.

A seguito delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs 50/2016 art. 113 con modificato nei commi 1 e 2 dal D.Lgs 56/2017, ("Decreto correttivo del nuovo codice degli appalti"), gli incentivi ai tecnici per la progettazione interna sono stati rivisti in maniera significativa.

In particolare, la corresponsione dell'incentivo potrà intervenire, in ogni caso, solo a seguito dell'approvazione del regolamento di recepimento delle modalità e dei criteri di ripartizione del fondo definiti in sede di contrattazione decentrata, come da nuova normativa in vigore e in fase di definizione.

- **Indennità di rischio – art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 6.4.2004 - €. 720,00**

ai dipendenti che svolgono i seguenti servizi:

U.O.: Servizi Manutentivi - Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato n. 1 unità;

U.O.: Scuola – Associazioni e Tempo Libero:

Cat. B – Addetto supporto servizi educativi e sociali n. 1 unità;

- **Indennità di pronta reperibilità - art. 23 CCNL 14.9.2000 - €. 1.400,00**

n. 1 dipendente del Settore tecnico/tecnico manutentivo, nelle giornate festive, per 12 ore, remunerato con la somma di € 20,66:

U.O.: Servizi Manutentivi- Protezione Civile:

Cat B – Tecnico specializzato n. 1 unità;

Queste indennità, in conseguenza alla mancanza di personale tecnico, saranno riviste all'interno della contrattazione del 2018 in seguito agli sviluppi degli inserimenti lavorativi a cui si procederà nel corso del 2018.

- **Indennità di Reperibilità stato Civile – art. 17 CCNL 1.4.1999 - €. 120,00**

Attribuzione di un compenso, così come previsto dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999, per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale dell'ufficio di Stato Civile – servizi cimiteriali – in concomitanza delle festività contigue, di €. 30,00 per ogni evento:

Cat D – Specialista Amministrativo;

Cat C – Esperto amministrativo;

- **Indennità di disagio Polizia Locale - art. 17 CCNL 1.4.1999 - €. 5.600,00**

Viene attribuita l'indennità di disagio con i seguenti criteri:

- 1) Attribuzione di una indennità da €. 1.900,00 ad €. 2.100,00 annui presunti lordi, corrispondenti alla seguente tariffa oraria:

- € 1,30 per il personale inquadrato nella categoria C con la qualifica di Agente di Polizia Locale
- € 1,20 per il personale inquadrato nella categoria B con la qualifica di Addetto di supporto ai servizi generali, con nomina ausiliare del traffico.

L'indennità sarà calcolata su n. 268 giorni lavorativi al netto di 37 giorni di ferie, per un totale di ore 1608 annue da riconoscersi al personale sopraindicato effettivamente presente in servizio, con tipologia di orario flessibile, che presterà servizi mirati e concordati con l'amministrazione comunale, comprensivi della presenza pomeridiana;

- 2) L'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc);
- 3) L'indennità viene liquidata mensilmente.

• **Indennità di maneggio valori - art. 36 CCNL 14.9.2000 - € 890,00**

Indennità corrisposta ai dipendenti nominati agenti contabili, con deliberazione di G.C. n. 88 in data 23.6.2010 e successive modifiche e integrazioni, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio, negli importi giornalieri di Euro 0,52, per i seguenti servizi:

Settore Tecnico e tecnico manutentivo:

U.O. Servizi manutentivi Cat C – agente contabile

U.O. Lavori Pubblici ed Edilizia privata e pubblica → Cat C – agente contabile

Settore Vigilanza:

Cat C – agente contabile

Settore Finanziario:

U.O. Tributi → Cat C – agente contabile

U.O. Ragioneria → Cat. C economo

Settore Affari Generali:

U.O. Servizi Demografici → Cat. D - agente contabile

• **Indennità di responsabilità – art. 36 CCNL 22.1.2004 di modifica dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 - € 16.500,00**

Indennità annue attribuite in base a quanto stabilito dal CCDI, con provvedimenti di nomina dei Responsabili di Settore, a seguito atto di organizzazione di indirizzo per la nomina dei responsabili di procedimento adottato dal Segretario Comunale, con l'attribuzione del compenso previsto dall'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 e smi, nel limite del budget assegnato ad ogni responsabile.

A seguito della riorganizzazione dei servizi e degli uffici, avvenuta con delibera della G.C. n. 125 del 04.10.2017, la ripartizione degli importi è la seguente:

- *Gli importi indicati sono annuali e assorbono le indennità previste in precedenza.*

Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo:

Art. 36 comma.1, già art. 17 c. 2, lett f) Ccnl 1.4.1999:

- Responsabile di procedimento U.O. Edilizia Privata	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Manutentivi	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento - coordinamento segreteria area tecnica	€.	1.000,00
- <u>Art. 36 comma.1:</u>		
- Addetto responsabile tecnico al servizio di protezione civile	€.	300,00

Settore Affari Generali:

Art. 36 comma.1, già art. 17 c. 2, lett f) Ccnl 1.4.1999:

- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Demografici	€.	1.250,00
- Responsabilità di procedimento vicario U.O. Servizi Demografici	€.	550,00

Art. 36 comma.1:

- Qualifica di addetto ai Servizi demografici per ogni qualifica attribuita, cumulabile allo stesso personale	€.	600,00
- compenso destinato al personale addetto all'U.R.P.e al coordinamento processi di dematerializzazione/digitalizzazione	€.	1.800,00

Settore Finanziario:

Art. 36 comma.1, già art. 17 c. 2, lett f) Ccnl 1.4.1999:

- Responsabilità di procedimento U.O. Ragioneria	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento U.O. Tributi e Commercio	€.	2.000,00
- Responsabile di procedimento Suap	€.	500,00

A decorrere dal 1° maggio 2017, la Giunta Comunale, con delibera n. 56 del 19/04/2017, ha disposto il passaggio del commercio dall'unità tributi all'unità risorse umane, dove risulta inserita una nuova unità di personale cat. D; Considerato che l'attuazione della nuova organizzazione collegata alla materia del commercio necessita di un periodo di transizione e di affiancamento nel quale il personale sia adeguatamente istruito alla gestione di tale

settore, ritenuto particolarmente delicato per le ripercussioni sulla sfera pubblica viene confermato, per il periodo di passaggio delle mansioni del commercio dall'unità operativa tributi all'unità operativa risorse umane, la Signora TASCA Angela dipendente di ruolo di Cat. C – esperto amministrativo-contabile – quale Responsabile del commercio, e Responsabile di procedimento dell'U.O. Tributi;

Il Nuovo assetto organizzativo del Settore Finanziario e gli importi delle indennità previste, con decorrenza 01/12/2017, saranno le seguenti:

Settore Finanziario:

Art. 36 comma.1, già art. 17 c. 2, lett f) Ccnl 1.4.1999:

- Responsabilità di procedimento U.O. Ragioneria	€.	1.500,00
- Responsabile di procedimento U.O. Tributi	€.	1.250,00
- Responsabile di procedimento U.O. Risorse Umane e Commercio	€.	1.250,00

(Gli importi indicati assorbono le indennità previste in precedenza)

Settore Vigilanza:

Art. 36 comma.1, già art. 17 c. 2, lett f) Ccnl 1.4.1999:

- Responsabile di procedimento servizi esterni prevalentemente operativi Polizia Locale	€.	1.000,00
--------------------------------------------------------------------------------------------	----	----------

Settore Qualità Vita:

Art. 36 comma.1, già art. 17 c. 2, lett f) Ccnl 1.4.1999:

- Responsabile di procedimento U.O. Affari Sociali, Culturali Biblioteca	€.	1.000,00
- Responsabile di procedimento U.O. Servizi Scolastici sportivi e del tempo libero	€.	1.000,00

Le nuove attribuzioni di risorse così come le variazioni decorreranno dalla data del provvedimento di nomina da parte del Responsabile del Settore.

Nelle more dell'approvazione della contrattazione per l'anno 2018, si intendono confermati, compatibilmente con le risorse di bilancio, gli istituti e le indennità determinate con la presente contrattazione.

Per il periodo successivo le parti si sono impegnate a rivedere gli importi da assegnare ed i criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità, al fine di procedere ad una razionalizzazione dei procedimenti in funzione delle possibili progressioni orizzontali assegnabili.

COMPENSI CORRELATI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2016:

Le parti hanno concordato che l'importo di € 9.073,29 sommato alla economie degli altri istituti di salario accessorio, accertate a consuntivazione di fine anno 2017, venga utilizzato per la corresponsione di un compenso correlato alla valutazione della performance dell'anno 2017, secondo quanto stabilito:

- dal Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso;
- dal Piano delle Performance anno 2017;
- dai criteri di valutazione esplicitati nel Piano delle Performance anno 2017, condivisi e adottati dal Nucleo di Valutazione con Verbale n. 1 del 27.06.2017 e precisamente:

I criteri di valutazione adottati sono i seguenti:

6.1.1 *La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati e, per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati dal Responsabile preposto, sulla base dei fattori descritti nella specifica scheda (SCHEDE- allegato*

6.1.2 *La valutazione dei Dipendenti relativa ai processi assegnati prevede un punteggio massimo di 100, articolato nei termini che seguono e riepilogato nell'allegato n. 2) denominato "Risultato valutazione indicatori di performance":*

- *punteggio massimo di 40/100 con riferimento alla media ponderata degli indici di tempo (rispetto delle fasi e dei tempi);*
- *punteggio massimo di 20/100 con riferimento alla media ponderata degli indici di quantità e qualità*
- *punteggio massimo di 40/100 con riferimento alla percentuale di gradimento utenti.*

6.1.3 *L'attribuzione del punteggio massimo riferito ai singoli indici elencati nel punto precedente e riportati sulle schede di misurazione delle performance, avverrà sulla base di un range di risultato stabilito come segue:*

- *da 85 in su punteggio massimo*
- *da 60 a 84 punteggio ridotto del 25%*
- *da 40 a 59 punteggio ridotto del 50%*
- *inferiore a 40 punteggio uguale a zero*

- 6.1.4 Ogni responsabile predisporrà una relazione sui processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti, redatte nei termini riportati nell'allegato n. 3) denominato "Relazione processi". Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto riscontrerà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
- 6.1.5 Sulla valutazione del Responsabile il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei Responsabili.
- 6.1.6 In attesa di dare piena attuazione al meccanismo delle fasce di merito, in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 del D. lgs. 141/2011 e dall'art. 19, c.6 cpv del Dlgs. 150/09, come modificato dall'art. 2 del D.Lgs, 141/11, si definisce quanto segue:
- Le somme assegnate sono determinate in relazione al parametro di categoria così stabilito:

categoria	parametro di categoria
D	180
C	150
B	120
A	100

- 6.1.7 La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui ai punti precedenti, ed erogata, in modo proporzionale, nelle seguenti fasce percentuali:

punteggio inferiore a 60/100	nessuna erogazione
punteggio da 60 a 80	erogazione del 50%
punteggio da 85 a 90	erogazione del 70%
punteggio da 90 a 95	erogazione del 75%
punteggio da 95 a 100	erogazione in proporzione

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

- 6.1.8 Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

Il compenso correlato alla valutazione delle performance dell'anno 2017 sarà erogato al personale dipendente preferibilmente entro il mese luglio 2018, compatibilmente con la conclusione dell'iter del Piano delle Performance anno 2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui alla lettera A) le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali totali (€ 45.205,36 a carico fondo e € 2.255,74 a carico bilancio)	€. 47.461,09
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€. 13.064,69
Art. 7, commi 4 e 7 - inquadramento personale area vigilanza	€. 673,48
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€. 9.703,29
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori	€. 3.010,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio (Stato Civile e Polizia Locale)	€. 5.720,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€. 13.800,00

Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) soggetti a limite (progettazione interna e compensi ISTAT)	€. 6.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità (Ufficiale Stato Civile, URP/Dematerializzazione e digitalizzazione, Protezione Civile)	€. 2.700,00
Totale	€. 102.132,55

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale, si applica:

- il Titolo III del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi Modalità concorsuali e requisiti di accesso approvato con deliberazione di G.C. n. 126 del 04.10.2017, disciplinante il sistema di misurazione e valutazione;
- le metodologie permanenti di valutazione del personale, dei Responsabili e del Segretario Comunale, adottati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 del 21.06.2017;
- il Piano della Performance anno 2017, allegato al PEG per il triennio 2017-2019, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 19.07.2017.

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, nei limiti e con le modalità di seguito concordate:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 17, c. 2, lett. b) CCNL 99)

Per quanto concerne le progressioni orizzontali da attribuire in funzione ai risparmi realizzati le parti concordano di avviare le procedure per le progressioni orizzontali che decoreranno dal 1.1.2018. Si confermano i criteri stabiliti con l'ultimo CCDI sottoscritto in data 29.11.2016.

Considerati i limiti delle risorse del fondo anno 2017 le parti stabiliscono di procedere nel 2018 a terminare le progressioni in categoria C impegnandosi a concludere, nel corso del 2019, il percorso di riconoscimento professionale con l'attuazione delle progressioni delle categorie D.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance anno 2017, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 13.02.2017 modificato con successivi atti n. 71 del 17.05.2017, n. 97 del 26.07.2017 e n. 118 del 20.09.2017 ci si attende il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: nessuna

Montanaro, 13 novembre 2017



Il Responsabile del Settore Finanziario
(AMATUZZO Alessandra)