

COMUNE DI CASTELVETRO DI MODENA

Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali relativo all'anno 2015 a contenuto normativo ed economico

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, Prot. n. 64981, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali;

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Il contratto collettivo decentrato integrativo è stato sottoscritto in data <i>14-11-2016</i>
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> Segretario Comunale, Dirigente ad interim della Struttura Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli, Vice Segretario del Comune di Castelvetro di Modena <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> CGIL, CISL C.S.A. e Dicap Sulpm e relative RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> CGIL FP, CISL FP, e RSU dell'ente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Castelvetro di Modena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2015, con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, a compensi per specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D, a performance selettiva
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.	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione contabile con verbale del 23/05/2016
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2015/2017 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta Municipale n. 80 del 7/9/2015
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015/2017, con Delibera di Giunta n. 3 del 26/1/2015 e 2016/2018 con delibera di Giunta n. 4 del 25/1/2016
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009
		La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili).

Il contratto integrativo si compone di n. 9 articoli che disciplinano:

Articolo 1 – si definisce l'ambito di applicazione del contratto;

Articolo 2 – si indicano le materie oggetto di contrattazione decentrata;

Articolo 3 – si esplicita la quantificazione delle risorse tenuto conto dei processi di trasferimento di funzioni e di personale, con conseguente dinamicità dei fondi del Comune e dell'Unione;

Articolo 4 – si definiscono i criteri generali di destinazione delle risorse decentrate: indennità per compensare situazioni di lavoro rischiose o disagiate, performance organizzativa e performance selettiva, progressioni economiche (PEO) e altre indennità contrattuali predeterminate a livello di CCNL, che gravitano sul fondo ma che non sono negoziabili a livello decentrato;

Articolo 5 - si definisce in modo analitico il percorso finalizzato all'erogazione dei premi collegati alla valutazione delle prestazioni individuali: performance organizzativa riferita agli obiettivi del piano della performance e performance selettiva, riferita ad obiettivi "strategici",

Articolo 6 - si definiscono in dettaglio gli ambiti delle varie indennità contrattuali, i cui criteri generali di erogazione al personale dipendente sono oggetto di contrattazione a livello decentrato:

- a) **Indennità di rischio:** tale indennità è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Spetta al Dirigente/Responsabile di Struttura, cui il dipendente è assegnato, stabilire la sussistenza o meno delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità; spetta parimenti ai medesimi responsabili segnalare tempestivamente le modifiche intervenute in merito a tali condizioni. L'articolo individua le condizioni di rischio riconosciute ed i criteri di erogazione;
- b) **Indennità per specifiche responsabilità:** si definiscono i criteri per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno dell'Ente e si evidenzia che qualora le responsabilità attribuite in funzione dell'attività svolta rientrano in più casistiche, viene riconosciuta l'indennità di importo superiore. In ogni caso il riconoscimento dell'indennità dovrà riferirsi ad attività ulteriori rispetto a quelle proprie della categoria e profilo posseduti dal dipendente, come descritto nelle declaratorie contrattuali (allegato A al CCNL 31/3/1999). L'importo da destinare annualmente al fondo viene stabilito in sede di contrattazione decentrata. L'indennità è attribuita al personale dal dirigente /responsabile di struttura previa adozione di specifico atto organizzativo .
- c) **Indennità di disagio:** tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di attività più gravose rispetto a quelle della generalità del personale. Si tratta, comunque, di modalità delle prestazioni lavorative che non caratterizzano in modo tipico la mansione di un determinato profilo professionale. Si individuano in modo analitico le casistiche e se ne prevedono la remunerazione e le modalità di riconoscimento.
- d) **Indennità di maneggio valori:** l'indennità è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa svolto da dipendenti cui sia stata attribuita la qualifica di Agente Contabile. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa, ed è corrisposta in misura differenziata, in proporzione all'importo oggetto di maneggio.
- e) **Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI:** gli incentivi sono disciplinati dall'art. 15, comma 1, lett.k, CCNL 1/4/1999, dall'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dall'art. 59, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997 e spettano ai dipendenti del Servizio Entrate impegnati in attività di recupero dell'evasione ICI. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Responsabile competente in materia secondo i criteri definiti da apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 1/10/2001.

Articolo 7 – si espone la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Articolo 8 - l'articolo dispone che qualora, durante la vigenza del contratto, sorgano dubbi in merito all'interpretazione dell'articolato dello stesso, le parti si incontreranno per chiarire consensualmente il significato dei punti controversi;

Articolo 9 - l'articolo individua la decorrenza del CCDI dall'anno 2015 e disapplica le clausole o le singole parti contenute nei contratti integrativi precedenti se non espressamente riconfermate.

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto integrativo a contenuto normativo ed economico disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2015, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente alle dinamiche di costituzione delle risorse decentrate.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con determinazione n. 418 del 2/12/2015, la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi indicati nella delibera della Giunta Comunale n. 107 del 30/11/2015.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE:

Sulla base delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2015, approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 30/11/2015 (**Allegato n. 1**), si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'	2015
Progressioni economiche orizzontali storiche	30.695
Indennità di comparto a fondo	20.924
Indennità di rischio	1.754
Totale utilizzo risorse stabili	53.373
Performance organizzativa	44.519
Performance selettiva	32.514
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	3.470
Indennità specifiche responsabilità	28.022
Indennità maneggio valori	646
Recupero evasione ICI – art 15 c. 1 lett K – Voce soggetta al rispetto del limite 2010	8.465
Totale utilizzo risorse variabili	117.636
TOTALE RISORSE DESTINATE	171.009

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 PREMIALITA'

La performance organizzativa è erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture dell'Ente.

I principi previsti dall'intesa quadro del 12/5/2005 unitamente alle schede di valutazione degli obiettivi di Peg 2015, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono le basi per la valutazione del personale e l'erogazione dei compensi incentivanti, coerenti con i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e al CCNL 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance e valutazione del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta gli ordinari principi in materia di premialità, in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza, correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti. L'art. 5 del CCNL 31/7/2009 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare, in un quadro più ampio, quale è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

All'interno del piano della performance vengono individuati alcuni obiettivi di rilievo, definiti "strategici", che saranno oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

Il contratto integrativo destina importi significativi, rispetto dell'importo complessivo del fondo, e precisamente:

- un **26,03 %**, alla performance organizzativa;
- un **19,01 %**, ai progetti di performance selettiva;
- un **4,95%** ai compensi ICI.

Riassumendo, quindi, una quota del **49,99 %**, del fondo è destinata al finanziamento dei suddetti compensi, i quali sono correlati al raggiungimento di obiettivi di risultato, che, sommata al **16,39 %**, del fondo destinato

a compensi per specifiche responsabilità rispecchia la piena coerenza con i concetti di meritocrazia e premialità previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

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

Alle progressioni orizzontali previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento delle PEO in essere.

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

Come si evince dalla importante percentuale destinata agli obiettivi di risultato, l'Amministrazione pone particolare rilevanza alla realizzazione degli obiettivi che consentono di gestire la premialità, ottimizzandone in particolare l'erogazione ai servizi strategici.

Alcuni progetti approvati nel piano della performance hanno rappresentato gli obiettivi sfidanti e innovativi la cui realizzazione ha comportato un rilevante miglioramento quali-quantitativo del sistema dei servizi del Comune di Castelvetro di Modena.

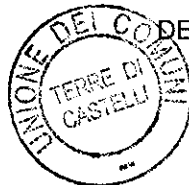
Gli obiettivi strategici e di miglioramento, coordinati con il mantenimento degli standard dell'attività ordinaria, non possono non tenere conto del momento congiunturale e dei limiti/blocchi relativi al pubblico impiego (limiti assunzionali, blocco dei contratti nazionali, rispetto del tetto delle risorse decentrate dell'anno 2010).

Le Amministrazioni di tutta l'area vasta dell'Unione, pur in un contesto di bilanci ridotti, hanno cercato di mantenere la premialità del personale dipendente, da riconoscere in relazione alla professionalità, al coinvolgimento ed al merito dei singoli.

Il presente CCDI, perfettamente in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione, si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, valorizzando le competenze professionali del personale, valore irrinunciabile da calarsi nella consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in maggior parte determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale.
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati per l'Ente.

Vignola 16-11-2016



IL DIRIGENTE AD INTERIM
DELLA STRUTTURA RISORSE UMANE
(Dott.ssa Elisabetta Pesci)

A handwritten signature in black ink, appearing to be "E. Pesci".



COMUNE DI CASTELVETRO DI MODENA
PROVINCIA DI MODENA

Piazza Roma, 5 - 41014 Castelvetro di Modena (Mo)

COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 107 data 30/11/2015

OGGETTO: FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA. ANNO 2015.

L'anno 2015 addì 30 del mese di Novembre alle ore 18:20 nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
Franceschini Fabio	Sindaco	Presente
Amorotti Fabrizio	Assessore	Presente
Amico Ernesto Maria	Assessore	Assente
Mezzacqui Giorgia	Assessore	Presente
Poli Monica	Assessore	Presente

Presenti: 4 Assenti: 1

Assiste all'adunanza il Vice Segretario Comunale Dott.ssa Ivonne Bertoni il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Franceschini Fabio** nella sua qualità **Sindaco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

VERBALE N.107 DEL 30/11/2015

OGGETTO: FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA. ANNO 2015.

Responsabile del Servizio interessato: Bertoni Dott.ssa Ivonne Capo Settore Affari e Servizi Generali- Promozione e Sviluppo Territoriale- Cultura, Vice segretario generale

LA GIUNTA COMUNALE

Ricordato che l'Unione Terre di Castelli ed i Comuni aderenti hanno approvato e sottoscritto apposite convenzioni di attribuzione di funzioni e servizi tra le quali quella relativa alla contrattazione decentrata e alle relazioni sindacali;

Visti i vigenti CCNL per il personale del Comparto Regioni Autonomie Locali e richiamato, in particolare, l'art. 31 del CCNL 22/1/2004 e successive integrazioni;

Atteso che le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

Ricordato inoltre che l'art.15 del CCNL 1/4/1999 del Comparto Regioni Autonomie locali stabilisce che presso ciascun ente sono annualmente destinate le risorse per sostenere le iniziative tese a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi in base a modalità e parametri specifici;

Preso atto:

- che l'attività di costituzione del fondo risorse decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione, non soggetto a contrattazione in conformità alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti;
- che la maggior parte delle risorse decentrate del fondo sono costituite dalla quota che, ai sensi di CCNL, ha carattere di certezza, stabilità e continuità (cc.dd. risorse di parte stabile), determinate in modo automatico secondo parametri di computo predefiniti dalla disciplina contrattuale nazionale di comparto, senza margini di discrezionalità da parte delle Amministrazioni;
- che, quanto alla parte variabile del fondo, sono contrattualmente previste fonti di alimentazione discrezionali, che richiedono pertanto una valutazione da parte dell'organo di governo e che, anche se già autorizzate per gli anni passati, devono trovare annuale motivazione nello sviluppo dei programmi e dei processi di produzione dei servizi, oltre che nelle azioni di sostegno dei relativi assetti organizzativi, in coerenza con i dettati del vigente CCNL;

Atteso che dall'anno 2003 i fondi hanno subito una graduale riduzione per effetto del trasferimento all'Unione di funzioni e servizi (Welfare, Servizi Informativi, Servizio Risorse Umane, Polizia Municipale) con contestuale trasferimento di risorse umane e relative quote di risorse decentrate;

Richiamato l'art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010, integrato con le modifiche apportate dalla legge n. 147/2013, il quale dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è,

comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio e che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo;

Vista la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 8 del 2/2/2015, dalla quale, anche se non rivolta agli Enti Locali, si possono desumere alcune indicazioni importanti; in particolare, nella scheda tematica G.3 "Contrattazione integrativa" (pag. 52 e 53) si legge "...va segnalata la cessazione, dal 1 gennaio 2015, delle misure di contenimento previste dal comma 2-bis, primo periodo, dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, ...a decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001 devono essere decurtate permanentemente di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014, per effetto di quanto previsto dal primo periodo del richiamato articolo 9, comma 2-bis" per cui ne consegue che non opera più, a partire dal 2015, sulle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, il limite soglia del 2010 e l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del personale in servizio;

Vista altresì la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 del 8/5/2015, indirizzata a tutte le pubbliche amministrazioni recante istruzioni applicative in materia di contrattazione integrativa, la quale ribadisce che a partire dal 1/1/2015:

- che non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- che non dovrà procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio;
- che le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto dell'art. 9, comma 2-bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010).

Ricordato che per gli anni dal 2011 al 2014 è stata applicata la riduzione del personale cessato nel corso degli anni di riferimento, ex art. 9 del D.L. 78/2010 comma 2-bis, secondo la metodologia esposta nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15/4/2011, quantificando l'eventuale riduzione con la percentuale di variazione della media aritmetica dei presenti nell'anno di riferimento rispetto alla media dei presenti dell'anno 2010, con medie calcolate col personale in servizio al 1° gennaio ed al 31 dicembre di ciascun anno;

Considerato che, con l'applicazione della metodologia di cui alla circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato, l'importo della decurtazione da operare dall'anno 2015 coinciderà con le riduzioni effettuate per l'anno 2014 ai sensi del richiamato art. 9, comma 2-bis, per effetto sia della riconduzione del fondo al limite soglia del 2010 che della decurtazione funzionale alla riduzione del personale in servizio, avendo computato tutte le movimentazioni di personale negli anni del blocco;

Ritenuto, conseguentemente, che il Fondo dell'anno 2015, nella parte fissa, può essere incrementato rispetto all'anno precedente sulla base delle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in particolare con gli importi annui della Retribuzione individuale di Anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio nell'anno 2014, oltre ai relativi ratei di economie di RIA e assegni ad personam, relativamente al personale cessato nel corso dell'anno 2015 (art 4, comma 2, del CCNL 2001);

Visto l'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, che prevede la possibilità di integrare le risorse economiche del Fondo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, fatto salvo l'accertamento, da parte degli organi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

Precisato che le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (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, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali;

Ritenuto, anche alla luce della nota Aran n. 19932/2015 del 18/06/2015, che le condizioni per la corretta applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 siano le seguenti:

- a) l'Amministrazione deve avere rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- b) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, 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 maggiore impegno richiesto al personale coinvolto;
- c) le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente, come accertato e verificato da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- d) le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "progetti", in particolare quelli di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL 1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, oltre che per finanziare istituti come, ad esempio il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;
- e) le risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi ma andranno valutate anno per anno le condizioni per poterle legittimamente inserite nella parte variabile del Fondo;

Preso atto che dalle recenti posizioni dottrinali e giurisprudenziali in materia di costituzione del fondo produttività e di applicazione delle clausole previste dai vari CCNL succedutisi nel tempo, sono emerse interpretazioni delle varie normative che rendono opportuno attuare una ricognizione della costituzione del Fondo 2010, al fine di giungere ad una corretta quantificazione dello stesso, questo sulla base della considerazione che la consistenza del Fondo di tale anno è stata poi presa a riferimento al fine del contenimento della spesa negli anni successivi;

Considerato che la verifica dei computi dei fondi, anche in via retroattiva, costituisce facoltà degli Enti, che assurge a doverosa attività di autotutela in caso di eventuale rilevazione di discrasie e difformità applicative dei diversi istituti, cui consegue la necessaria attività di ricalcolo determinativo delle corrette consistenze finanziarie, oltre che – ove necessario – delle giuste linee d'impiego economico delle risorse in tal modo identificate e stanziare;

Rilevato che da tale verifica è emerso che per l'anno 2010 non sono stati inseriti nel relativo Fondo gli incentivi individuali di produttività liquidati al personale che ha partecipato all'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I., in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1/4/1999

e dell'art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997, e ritenuto doveroso provvedere, legittimamente, alla rideterminazione della consistenza del Fondo 2010 tenendo conto di questi importi;

Preso atto, pertanto, della necessità di procedere alla ricognizione definitiva delle esigenze di alimentazione variabile del fondo, in stretta coerenza con le necessità di incentivazione e remunerazione del personale coinvolto nelle attività, a sostegno dei piani di sviluppo della *performance* e del contestuale mantenimento dei livelli quali-quantitativi di resa dei servizi, anche a fronte della continua riduzione degli organici in servizio dovuta al perdurante contenimento legale del *turn over*, con specifico riferimento a quanto segue:

- integrazione del Fondo in applicazione dell'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 nel limite del 1,2% del Monte Salari 1997, precisando che tali risorse sono già state rese disponibili dall'Amministrazione in sede di previsione di Bilancio 2015, da destinare all'incentivazione del maggior impegno del personale per il miglioramento dei livelli di prestazione dei servizi e per il raggiungimento degli obiettivi di Peg;
- integrazione del Fondo in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 in relazione ai processi di riorganizzazione delle attività dell'Ente che hanno interessato le strutture gestionali, quali rinvenibili negli atti di programmazione e pianificazione delle attività per l'esercizio 2015;

Precisato che con deliberazione n. 80 del 07/09/2015 si sono individuati:

- gli obiettivi strategici derivanti dal programma di Governo e dalla Relazione previsionale e programmatica oltre che dai progetti pilota dell'Amministrazione per il breve, medio e lungo periodo.
- gli obiettivi annuali di settore scaturenti essenzialmente dai progetti e dalle attività che hanno già trovato finanziamento nelle previsioni di PEG con l'individuazione di un preciso budget.
- gli obiettivi ordinari di settore derivanti dalla gestione ordinaria sulla base delle previsioni di PEG, come risulta dal documento stesso di gestione approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 13/04/2015. Tali obiettivi trovano riscontro nell'attività ordinaria annuale dei vari servizi.

Rilevato che in questa fase, caratterizzata da risorse calanti, dovute a rigide normative in materia di *turn-over* delle unità di personale e di contenimento delle risorse decentrate, i servizi hanno continuato a mantenere gli stessi livelli, sia quantitativi che qualitativi, negli ambiti istituzionali; in tale quadro di criticità organizzativa e gestionale costituisce leva irrinunciabile, a sostegno del mantenimento delle funzioni e delle attività, la conservazione, pur nel rispetto dei citati limiti normativi, di un coacervo di risorse decentrate sufficienti ad assicurare il sostegno di adeguati livelli di produttività e relativa premialità. Assume quindi particolare rilievo finanziare sia le iniziative di miglioramento dei servizi che le assunzioni di livelli di responsabilità nei procedimenti idonei ad assicurare la continuità e la qualità dei servizi offerti e degli uffici ad essi strumentali;

Tenuto conto, altresì, che attraverso specifici accordi e convenzioni tra l'Ente e l'Unione si condividono ed assicurano rilevanti apporti tecnico – amministrativi, al fine del funzionamento di tutti gli Enti dell'Unione;

Ritenuto, tra le risorse di parte variabile, di:

a) integrare il Fondo di Euro 13.417, in applicazione dell'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999, nel limite massimo del 1,2% del Monte Salari 1997, ove sussista la capacità di spesa, resa disponibile da preventivo accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

b) integrare il Fondo di Euro 3.635, in applicazione dell'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999, avendo individuato, nell'ambito del Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2015-2017, oltre agli obiettivi di mantenimento, specifici obiettivi che implicano l'avvio o l'attivazione di nuovi servizi o un

miglioramento quantitativo/qualitativo di servizi già esistenti o progetti, anche pluriennali, che hanno come scopo l'introduzione di metodologie innovative di gestione dei servizi, e di prevedere, per tali obiettivi, specifiche risorse nella parte variabile, ed in particolare l'obiettivo individuato è:

- RIORGANIZZAZIONE GESTIONE ASSEMBLEE DEI CITTADINI DEL COMUNE DI CASTELVETRO DI MODENA – Art. 15, comma 5, CCNL 1.04.1999

c) integrare il Fondo di Euro 8.465, in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 59, comma 1, lett. p, del D.Lgs. n. 446/1997, i quali, al fine del potenziamento degli uffici tributari degli Enti consentono l'incentivazione del personale addetto nell'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'imposta comunale sugli immobili (I.C.I.);

d) demandare al Responsabile del Settore Area Tecnica- SUAP, al fine dell'eventuale destinazione, per l'anno 2015, di risorse aggiuntive per l'incentivazione del personale ai sensi dell'art. 92, comma 6, del D.Lgs. n. 163/2006, la motivata quantificazione delle risorse necessarie alla detta incentivazione, da effettuarsi nel rispetto della normativa e delle modalità e dei criteri di cui al REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE, il cui contenuto, dopo essere stato condiviso in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale è stato approvato con deliberazione n. 106 del 30/11/2015;

Individuato nel responsabile del settore Affari e Servizi Generali- Promozione e Sviluppo Territoriale-Cultura dell'Ente la posizione titolare di posizione organizzativa competente in materia di risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse e della produttività dell'anno 2015;

Preso atto che a bilancio sono state stanziare le risorse finanziarie destinate al finanziamento del salario accessorio al personale dipendente;

Visti i C.C.N.L. vigenti;

Vista la bozza di deliberazione predisposta dalla Dirigente del Servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli, alla quale fa capo, nella fattispecie, la responsabilità del procedimento;

Dato atto che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 18/08/2000 n. 267, è corredata dai previs pareri favorevoli tecnico e contabile espressi dai Responsabili dei Servizi competenti, come da allegato;

Con voto unanime espresso palesemente per alzata di mano,

DELIBERA

Per tutte le ragioni in premessa esposte:

- 1) **DI INDIVIDUARE** nel responsabile del settore Affari e Servizi Generali- Promozione e Sviluppo Territoriale-Cultura dell'Ente la posizione titolare di posizione organizzativa competente a definire, con propria determinazione, il Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 per l'anno 2015;
- 2) **DI DARE ATTO** che il Fondo 2015 viene costituito consolidando la decurtazione del Fondo 2014, operata in relazione alle cessazioni del personale nel periodo 2011-2014;
- 3) **DI INCREMENTARE** il Fondo 2015, rispetto al Fondo dell'anno precedente, degli importi annui della Retribuzione individuale di Anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio nell'anno 2014, oltre ai relativi ratei di economie di RIA e assegni

ad personam, relativamente al personale cessato nel corso dell'anno 2015 (art 4, comma 2, del CCNL 2001);

- 4) **DI DISPORRE** la quantificazione delle risorse decentrate per il 2015, relativamente alla parte variabile del Fondo, e precisamente:
- integrazione del Fondo di Euro 13.417, in applicazione dell'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 e nel limite del 1,2% del Monte Salari 1997, precisando che tali risorse sono state rese disponibili dall'Amministrazione in sede di previsione di Bilancio, da destinarsi all'incentivazione del maggior impegno del personale per il miglioramento dei livelli di prestazione dei servizi e per il raggiungimento degli obiettivi di PEG;
 - integrazione del Fondo di Euro 3.635, in applicazione dell'art. 15, comma 5, in relazione a processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento o un miglioramento quantitativo/qualitativo di servizi esistenti, o progetti, anche pluriennali, che hanno come scopo l'introduzione di metodologie innovative di gestione dei servizi, correlati con il raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - RIORGANIZZAZIONE GESTIONE ASSEMBLEE DEI CITTADINI DEL COMUNE DI CASTELVETRO DI MODENA– Art. 15, comma 5, CCNL 1.04.1999
 - integrazione del Fondo di Euro 8.465, in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 59, comma 1, lett. p, del D.Lgs. n. 446/1997, i quali, al fine del potenziamento degli uffici tributari degli Enti consentono l'incentivazione del personale addetto nell'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'imposta comunale sugli immobili (I.C.I.);
- 5) **DI RIDETERMINARE** la consistenza del Fondo 2010 tenendo conto degli incentivi individuali di produttività di competenza 2010 liquidati al personale che ha partecipato all'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'I.C.I. , in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 59, comma 1, lett. p, del D.Lgs. n. 446/1997;
- 6) **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore Area Tecnica-SUAP, al fine dell'eventuale destinazione, per l'anno 2015, di risorse aggiuntive per l'incentivazione del personale ai sensi dell'art. 92, comma 6, del D.Lgs. n. 163/2006, la motivata quantificazione delle risorse necessarie alla detta incentivazione, da effettuarsi nel rispetto della normativa e delle modalità e dei criteri di cui al **REGOLAMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE**, il cui contenuto, dopo essere stato condiviso in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale è stato approvato con deliberazione n. 106 del 30/11/2015;
- 7) **DI DEMANDARE** al responsabile del settore Affari e Servizi Generali- Promozione e Sviluppo Territoriale-Cultura dell'Ente l'adozione di ogni atto e provvedimento necessario all'esecuzione della presente deliberazione;
- 8) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione al Servizio Risorse umane dell'Unione Terre di Castelli che ne curerà anche la trasmissione alle OO.SS..

DI DICHIARARE, con voto unanime favorevole espresso con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a causa dell'urgenza, ai sensi dell'art. 134, 4° comma. Del T.U.E. L. 18.08.2000 n. 267.

**COMUNE DI CASTELVETRO DI MODENA
(PROVINCIA DI MODENA)**


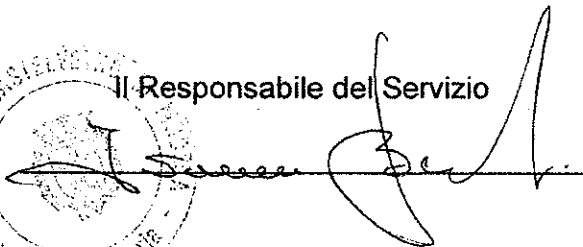
Allegato alla deliberazione di G.C. n. 107 del 30/11/2015

OGGETTO: FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA. ANNO 2015.

Si attesta che la presente proposta di deliberazione è regolare sotto l'aspetto tecnico (art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000).

Castelvetro di Modena, 30-11-2015


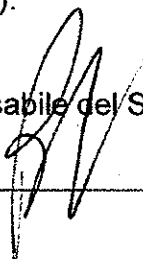
Il Responsabile del Servizio



Si attesta che la presente proposta di deliberazione è regolare sotto l'aspetto contabile (art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000).

Castelvetro di Modena, 30-11-2015

Il Responsabile del Servizio



Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to FABIO FRANCESCHINI

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to (DOTT.SSA IVONNE BERTONI)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, viene iniziata oggi la comunicazione all'Albo Pretorio On Line del Comune per quindici giorni consecutivi.

Viene comunicata oggi, con lettera prot. N. 1654 in data 28/01/2016, ai Sigg. Capigruppo Consiliari (Art. 125 del D.Lgs. 267/2000).

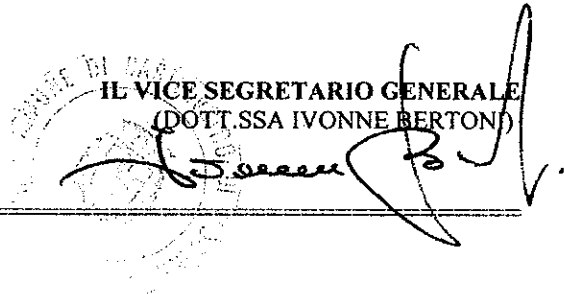
Dalla Residenza Municipale, li 28/01/2016

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to (DOTT.SSA IVONNE BERTONI)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li 28/01/2016

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(DOTT.SSA IVONNE BERTONI)



Il Segretario Generale, visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

Che il presente atto è divenuto esecutivo in data:

In quanto dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza (Art. 134, comma 4, D.Lgs 267/2000).

Decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (Art.134, comma 3, D.Lgs. 267/2000).

Li,

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to (DOTT.SSA IVONNE BERTONI)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
(DOTT.SSA IVONNE BERTONI)

