

**Comune di Castelvetro di Modena**

**(Provincia di Modena)**

Contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali relativo all'anno 2016 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Il contratto collettivo decentrato integrativo è stato sottoscritto in data <u>10-4-2017</u> in linea con l'Accordo Decentrato Unionale di parte normativa sottoscritto il 2/12/2016	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte <u>Pubblica</u> : Segretario Comunale,, Funzionario Responsabile Affari e Servizi Generali del Comune di Castelvetro; Dirigente Struttura Amministrazione; Dirigente Ufficio Organizzazione e Disciplina del Lavoro <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	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Castelvetro di Modena	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2016, 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	
<b>Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione Contabile con verbale del 22/12/2016
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	E' stato adottato il Piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2016/2018 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 43 del 18/4/2016

<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 25/1/2016 sono stati approvati gli aggiornamenti 2016/2018 del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del vigente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
	È 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 2016 sarà validata a consuntivo 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).

### **Premessa**

Il Contratto decentrato integrativo costituisce il frutto del processo di revisione e adeguamento delle discipline decentrate del personale dipendente da tutti gli enti aderenti all'Unione di Comuni Terre di Castelli, dall'Unione stessa e dalla partecipata ASP Giorgio Gasparini.

Tale Processo adeguativo trova fonte nelle determinazioni assunte – nel quadro della legislazione nazionale volta al sostegno e alla promozione delle iniziative associative e unionali di gestione delle funzioni e dei servizi locali – dai Consigli Comunali degli Enti aderenti, quali espresse, tra le altre e da ultimo, nell'apposita convenzione in materia di personale stipulata in data 22 dicembre 2011, ove si prevede anche che la contrattazione decentrata integrativa degli Enti stessi trovi unitaria cornice normativa e di indirizzo in apposite intese negoziali quadro e unitarie, assunte, su apposito tavolo unico di relazione sindacale, da una delegazione trattante unitaria (tavolo unico), composta da rappresentanti di tutte le Amministrazioni coinvolte.

A tale impianto convenzionale ha altresì aderito l'Azienda di Servizi alla Persona (ASP) Giorgio Gasparini, partecipata dagli Enti stessi, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2007, n. 19.

Dette intese – cui le rappresentanze sindacali hanno compiutamente e costantemente aderito mediante la formazione di una loro delegazione di tavolo unico – hanno quindi permesso di realizzare l'obiettivo primario di uniformare, salve le peculiarità organizzative e gestionali di ciascun Ente, il quadro normativo decentrato, al fine di assicurare omogeneità applicativa delle norme di legge e contrattuali nazionali di disciplina, anche economica, del rapporto di lavoro del personale all'interno del "Gruppo Unione Terre di Castelli", così da agevolare un'armonica e fluida gestione delle risorse umane, anche impiegate sulle funzioni e sui servizi oggetto di conferimento all'Unione e all'ASP, oltre che "a scavalco" su più enti del medesimo "Gruppo".

Dall'anno 2016, poi, tenuto conto delle novità normative introdotte dalla più recenti riforme del lavoro pubblico e dai rilevanti andamenti interpretativi emersi da più istanze istituzionali in ordine al graduale adeguamento delle discipline ai principi normativi, è stato assunto apposito indirizzo – da parte della Giunta dell'Unione – volto a realizzare detto adeguamento, mediante la revisione delle discipline decentrate di cui si tratta, per l'intero "Gruppo Terre di Castelli".

Già in data 17 dicembre 2015, pertanto, è stato allo scopo sottoscritto, con tutte le rappresentanze sindacali accreditate per legge e per CCNL, un nuovo Accordo Quadro, a livello unionale, recante l'impegno di addivenire, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, alla definizione di una nuova e organica disciplina contrattuale decentrata integrativa, a livello sia di "Gruppo Terre di Castelli" che di ogni singola Amministrazione ad esso aderente.

La trattativa, in ragione della sua rilevantissima complessità, ha trovato compimento nella sottoscrizione di un nuovo Accordo decentrato unionale, in data 2 dicembre 2016, valevole – in forza delle sopra ricordate intese convenzionali – per tutti gli Enti coinvolti, chiamati alla traduzione del nuovo quadro normativo decentrato nell'ambito dei propri distinti contratti collettivi decentrati integrativi, nel rispetto delle disposizioni e dei limiti generali ivi concordati.

L'Accordo unionale, pertanto, costituisce la nuova disciplina generale di parte normativa, che produce effetto dal 1° gennaio 2016 anche per questa Amministrazione ai sensi delle convenzioni più sopra ricordate.

Questa Amministrazione, pertanto, allo scopo di recepire il nuovo Accordo unionale, ha stipulato il contratto decentrato integrativo per l'anno 2016, anche di parte economica, allo scopo di distribuire le risorse economiche decentrate disponibili, ai sensi di legge e di contratto nazionale, per tale esercizio finanziario, quali rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria a parte formulata, al cui corredo accede questa relazione illustrativa.

Si procede, di seguito, ad illustrare distintamente l'articolazione dell'Accordo unionale e del contratto decentrato integrativo di questa Amministrazione per l'esercizio 2016.

## **Accordo decentrato unionale**

### **Titolo I – Principi e disposizioni generali**

*Art. 1 Natura dell'accordo e ambito di applicazione*

*Art. 2 Principi e finalità*

*Art. 3 Decorrenza e durata*

*Art. 4 Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni*

Questo Titolo reca le disposizioni di carattere generale, finalizzate a definire la sua portata normativa generale e il suo campo di applicazione unionale, nei confronti di tutto il personale dipendente, anche assunto a tempo determinato. Viene espressa la finalità prioritaria di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Quanto alla durata, l'Accordo produce permanentemente i suoi effetti normativi, dal 1° gennaio 2016, sino alla stipulazione in sede unionale di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso, fatti salvi gli adeguamenti che si rendessero necessari per garantire la sua rispondenza a nuovi provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, nonché gli effetti di automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti disciplinati.

È altresì previsto il monitoraggio *in itinere* degli effetti applicativi, anche mediante periodico confronto sindacale, allo scopo di mantenere e sviluppare le finalità della contrattazione decentrata all'effettività degli obiettivi e delle necessità del servizio pubblico.

### **Titolo II – Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa**

*Art. 5 Fondo delle risorse decentrate*

*Art. 6 Destinazione e utilizzo del fondo*

*Art. 7 Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione*

*Art. 8 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge*

*Art. 9 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio*

Quanto allo stanziamento delle risorse decentrate (fondo, art. 5), si fa rimando a quanto espresso nella relazione tecnico-finanziaria, non senza ribadire che gli eventuali stanziamenti di natura variabile possono trovare motivazione, come affermato dall'ARAN, su progetti di miglioramento delle attività, ovvero su investimenti incentivanti, anche confermabili nelle successive annualità, finalizzati a sostenere il consolidamento organizzativo e gestionale degli uffici e dei servizi e di correlati istituti economici a dinamica salariale predefinita (ad es.: turno, reperibilità, etc. ...). Resta ferma l'esigenza di procedere, annualmente, alla verifica sul mantenimento delle esigenze e degli assetti operativi di riferimento, allo scopo di rilevare il costante beneficio a fronte dell'impegno finanziario sostenuto allo scopo.

La destinazione del fondo, pure rappresentata nella parte tecnico-finanziaria della relazione, ferme le disposizioni e limiti di cui al CCNL in vigore, è disciplinata anche con riguardo all'esigenza di assicurare la continuità erogativa degli istituti a dinamica salariale predefinita, al fine di garantire la continuità dei servizi, ma demanda comunque alla contrattazione annuale la distribuzione delle risorse ancora disponibili (tolti gli utilizzi legittimamente consolidati) per sostenere l'incentivazione al miglioramento delle *performance* complessive, di gruppo e individuali.

Eventuali risorse aggiuntive, derivanti da iniziative di razionalizzazione organizzativa e da risparmi di gestione certificati ai sensi di legge, nonché previste da specifiche disposizioni di legge, trovano disciplina specifica in apposite norme dell'Accordo (artt. 7 e 8), finalizzate a stabilirne un corretto ed equo utilizzo, anche in chiave di equilibrata distribuzione e interconnessione con le altre risorse ordinarie del fondo. A tale fine è anche deputato quanto recato dall'art. 26 dell'Accordo.

Notevole rilievo assume, poi, l'art. 9, volto a regolare l'incidenza dell'effettività della presenza in servizio ai fini della remunerabilità dei vari istituti regolati dalla legge e dal contratto. Il principio applicato lega l'erogazione dei premi e degli indennizzi all'effettività del servizio, con salvezza delle norme di legge e di CCNL che assimilano a presenza, per regolazione nazionale, determinate assenze dal servizio. È comunque assicurata la non erogabilità di premi di performance, a prescindere dalle cause di assenza intervenute, in assenza di una quantità minima annua di giornate di effettiva presenza in servizio. Allo scopo, i relativi criteri sono stati contrattualizzati negli Allegati A e B all'Accordo, applicativi di detto art. 9.

### **Titolo III – Sistema integrato di valutazione del personale**

*Art. 10 Ambiti, elementi e criteri di valutazione*

*Art. 11 Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale*

In questi articoli sono stati tradotti i principi generali di merito, su cui si fonda il sistema di valutazione del personale. Gli stessi non costituiscono, per legge, materia di contrattazione, ma si è inteso condividerne, anche negozialmente, la cogenza normativa, al fine di tenerne costantemente conto nella definizione contrattuale dei riflessi retributivi premiali da tale sistema discendenti, come rilevabile *infra* nel commento agli art. 14 e 15.

### **Titolo IV – Progressione economica nella categoria**

*Art. 12 Principi e finanziamento*

*Art. 13 Modalità e criteri di attuazione delle selezioni*

Questo istituto trova finanziamento obbligatorio nella parte stabile del fondo e non è fatto oggetto di applicazione nel corso del 2016. La sua normazione decentrata è stata comunque adeguata, per future eventuali necessità, con rigorosa applicazione dei principi di merito e selettività, anche numerica, delle progressioni, ai sensi delle più recenti disposizioni di riforma del lavoro pubblico (D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.).

Rileva, soprattutto, l'esigenza di periodi di osservazione consistenti sulla qualità e l'impegno nel lavoro, nonché la permanenza degli effetti valutativi del personale nelle annualità successive, allo scopo di mantenere sempre alto il livello di attenzione richiesto alle risorse umane nell'espressione della loro professionalità.

### **Titolo V – Valorizzazione del merito e della produttività**

*Art. 14 Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale*

*Art. 15 Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro*

*Art. 16 Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi*

Gli artt. 14 e 15 disciplinano il sistema di incentivazione della *performance* organizzativa del personale, intesa quale partecipazione costante ed effettiva alla realizzazione dell'intera pianificazione esecutiva dell'Ente. Il sistema assicura, in linea con le disposizioni di riforma che impongono la valutazione ai fini premiale degli interi organici degli Enti, la partecipazione alla pianificazione esecutiva di tutto il personale disponibile.

La traduzione applicativa di tali norme trova espressione di dettaglio, anche esplicativo delle regole convenute, nell'Allegato C all'Accordo. Nello stesso si evidenzia la capacità del sistema adottato di distribuire, a valutazione individuale intervenuta, il complesso delle risorse stanziato a tali fini, per struttura o Ente nel suo complesso, in proporzione al livello valutativo conseguito da ciascuno, con conseguente adeguata differenziazione dei trattamenti premiali in base al merito, come previsto dai principi di legge in materia. In tale contesto, intervengono anche corrispondenti criteri di abbattimenti del premio massimo attribuibile in proporzione alla quantità effettiva di presenza in servizio assicurata nell'anno, come più sopra già accennato. L'art. 16 è invece destinato a regolare il finanziamento di incentivi e premi di carattere selettivo, per il perseguimento di obiettivi di periodo di carattere strategico, coinvolgenti determinati uffici e/o professionalità dedicate ai processi di volta in volta interessati. È assicurata adeguata trasparenza nella scelta degli ambiti operativi e delle quote di personale coinvolto, nonché gli oneri di monitoraggio e valutazione dell'operato del personale.

### **Titolo VI Incarichi di specifica responsabilità**

*Art. 17 Incarichi di specifica responsabilità*

*Art. 18 Particolari responsabilità operative*

Questi istituti regolano i corrispondenti istituti previsti dal CCNL in vigore. In particolare, l'art. 17 e il relativo Allegato D, regolano nel dettaglio la necessaria graduazione degli incarichi di specifica responsabilità conferiti dai Responsabili apicali dell'Ente al personale loro assegnato, previa individuazione delle tipologie di attività riconducibili a differenziati e superiori livelli di responsabilità procedimentale e di ufficio.

### **Titolo VII – Altre voci di trattamento economico accessorio**

*Art. 19 Turnazioni*

*Art. 20 Reperibilità*

*Art. 21 Rischio*

*Art. 22 Maneggio valori*

*Art. 23 Disagi operativi*

Gli artt. Da 19 a 22 costituiscono applicazione delle corrispondenti norme del CCNL in vigore, anche mediante graduazione di importi economici, quando necessaria.

Quanto ai disagi operativi, invece, la cui genesi regolativa è demandata, dal medesimo CCNL, al livello contrattuale decentrato integrativo, l'Accordo unionale stabilisce uno schema generale, cui i singoli Enti aderenti danno propria autonoma applicazione, recante importi massimi di indennità, su base annuale (mensilizzabile) o quadrimestrale, ai fini dell'adeguamento dei trattamenti economici di cui si tratta alla diversificata natura degli ambiti operativi e funzionali in cui possono ricorrere i fattori di disagio specificamente riconosciuti dall'apposito art. 23, cui si fa rimando per il dettaglio.

Gli importi massimi, quali definiti nell'apposito Allegato E, sono frutto di una misurata graduazione dei livelli di disagio riscontrabili negli Enti.

## **Titolo VIII – Disposizioni transitorie e finali**

*Art. 24 Disapplicazioni*

*Art. 25 Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi*

*Art. 26 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione*

*Art. 27 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi*

Le disposizioni di cui agli artt. 24 e 25 sono finalizzate a regolare, a chiusura del sistema, la sua forza disapplicativa tombale delle precedenti normazioni decentrate unionali, anche con salvezza di eventuali correttivi da apportare alla determinazione delle risorse decentrate, in forza di interventi legislativi in materia, intervenuti o di futura emanazione.

L'art. 26 ha già trovato commento in ordine alla portata degli artt. 7 e 8.

La norma di chiusura, l'art. 27, è infine volta ad assicurare l'impegno delle parti al costante adeguamento delle discipline decentrate del personale alle prioritarie esigenze di funzionalità degli Enti e di costante e corretta resa dei servizi da erogare.

### **Contratto collettivo decentrato integrativo: parte normativa di recepimento dell'accordo unionale e parte economica 2016**

Si descrivono sinteticamente, di seguito, i singoli articoli del contratto decentrato integrativo di questa Amministrazione.

#### **Articolo 1 Disciplina normativa**

Viene espressamente formalizzato che:

- il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) dell'Ente, per il 2016, è applicativo della disciplina di parte normativa prevista nell'accordo unionale, da intendersi nello stesso integralmente riportata e trasfusa con decorrenza dall'esercizio 2016;
- lo stesso, ai fini del recepimento e dell'applicazione dell'accordo unionale, reca le specifiche integrazioni necessarie ad assicurare l'adeguamento della disciplina normativa unionale alle peculiarità organizzative e gestionali di questa Amministrazione, quali previste per ciascuno degli istituti applicati, nei limiti stabiliti nell'accordo unionale medesimo.

#### **Articolo 2 Destinazione delle risorse decentrate per il 2016**

Le risorse decentrate, di cui all'apposito fondo rappresentato nella relazione tecnico-finanziaria, sono ripartite e destinate agli istituti del CCDI, secondo i principi di cui all'articolo 6 dell'accordo unionale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.

Il CCDI reca quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale.

#### **Art. 3 Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio**

Si applica quanto previsto dall'articolo 9 e dagli allegati A e B dell'accordo unionale.

Al personale impiegato con rapporti di lavoro di natura flessibile presso questa Amministrazione, si applicano le seguenti disposizioni:

- art. 14 e 15 dell'accordo unionale, relativamente alla *performance* organizzativa;
- art. 16 dell'accordo unionale, relativamente ai progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

#### **Art. 4 Performance organizzativa**

(artt. 14 e 15 dell'accordo unionale)

Il *budget* destinato alla *performance* organizzativa, stabilito per ciascun Settore in applicazione di quanto previsto dall'allegato C all'accordo unionale, è pari a complessivi € 46.047.

Ai fini della valutazione delle prestazioni del personale, è fatto rimando applicativo alle apposite schede individuali afferenti al sistema di valutazione adottato dall'Unione Terre di Castelli per tutti gli Enti cui si applica l'accordo unionale, fatto oggetto di esame congiunto con le rappresentanze sindacali e fornito in copia alle stesse all'atto della sottoscrizione dell'accordo unionale medesimo.

#### **Art. 5 Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi**

(art. 16 dell'accordo unionale)

Si elencano i progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 dell'accordo unionale, stimati in complessivi € 30.300, percentualmente distribuite ai singoli progetti. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto tra i dipendenti coinvolti.

#### **Art. 6 Incarichi di specifica responsabilità**

(art. 17 dell'accordo unionale)

Gli incarichi di cui si tratta vengono preventivamente e motivatamente conferiti nel rispetto dell'articolo 17 dell'accordo unionale e del relativo allegato D e vi sono destinate risorse per complessivi € 25.506,94.

#### **Art. 7 Particolari responsabilità operative**

(art. 18 dell'accordo unionale)

Queste indennità (€ 300,00 annui *pro capite* ai sensi di CCNL di comparto) sono assegnate con appositi provvedimenti dei Responsabili apicali, ai sensi dell'articolo 18 dell'accordo unionale; vi sono destinati complessivi € 1.800 e non sono cumulabili con quelle previste dall'articolo 6.

#### **Art. 8 Rischio**

(art. 21 dell'accordo unionale)

All'indennità di rischio sono destinati complessivi € 1.650 (stimati in ragione di anno e in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi), riconosciuta secondo i fattori di rischio e le modalità indicate.

#### **Art. 9 Maneggio valori**

(art. 22 dell'accordo unionale)

All'indennità di cui al presente articolo sono destinati complessivi € 820 (stimati in ragione di anno e in relazione alla corrente organizzazione delle attività e dei servizi).

L'indennità giornaliera viene come di seguito determinata, ai sensi dell'articolo 22 dell'accordo unionale:

- da € 150 a € 400                      € 0,75 al giorno
- da € 401 a € 800                      € 1,00 al giorno
- da € 801 a € 1.200                    € 1,30 al giorno
- oltre € 1.200                         € 1,55 al giorno

#### **Art. 10 Disagi operativi**

(art. 23 dell'accordo unionale)

Sono state individuati, in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente, le attività esposte a fattori di disagio, secondo i criteri previsti dall'articolo 23 dell'accordo unionale e dal relativo allegato E, con la relativa quantificazione dell'indennità.

l'importo annuo complessivo destinato alle indennità di disagio è stimato in € 5.200.

#### **Articolo 11**

##### **(Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI)**

Gli incentivi Ici, rientranti tra le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1/4/1999, definiti in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio, sono corrisposti secondo i criteri previsti da apposito regolamento, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti in materia.

Tali incentivi, 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, 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 seguenti criteri:

- qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento;
- apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività;
- qualità dell'apporto personale.

L'importo è determinato in € 8.465

#### **Art. 12 Ulteriore clausola di ripartizione**

Si indicano i criteri di ripartizione delle eventuali economie/maggiori spese che dovessero emergere a consuntivo dell'anno 2016, essendo che nella destinazione delle risorse effettuata col CCDI sono state indicate poste stimate, sia di parte fissa che di parte variabile.

\* \* \*

#### **A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

In coerenza con il nuovo assetto disciplinatorio, il contratto decentrato integrativo di questa Amministrazione, come sopra articolato, provvede innanzitutto a recepire compiutamente la regolazione normativa generale convenuta, anche con la sua partecipazione, nell'Accordo decentrato unionale, con decorrenza dal 1° gennaio 2016.

Il contratto integrativo dell'Ente provvede, quindi, ad adeguare la disciplina unionale alle peculiarità di questa Amministrazione, come previsto dall'Accordo unionale medesimo, pur nel rispetto delle regole, dei criteri e dei limiti ivi stabiliti ai fini della complessiva uniformità delle discipline convenzionalmente condivise.

In particolare, il presente contratto integrativo, **a contenuto normativo ed economico**, disciplina la ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2016, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente alle dinamiche di costituzione delle risorse decentrate.

Le parti negoziali hanno preso atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili, approvata con determinazione 348 del 27/9/2016, 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. 93 del 26/9/2016.

La costituzione del Fondo 2016, di cui alla citata determinazione, è suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di nuove cessazioni / assunzioni di personale intervenute entro il 31/12/2016, ad oggi non preventivabili, o chiarimenti interpretativi in materia (nello specifico sulla riduzione da apportare al Fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente").

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

Sulla base delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2016, approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 26/9/2016 (**Allegato n. 1**), si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse, tenuto conto degli importi provvisori, come stimati nel Bilancio di assestamento 2016,

<b>DESTINAZIONE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	<b>2016</b>
Progressioni economiche orizzontali storiche	29.784
Indennità di comparto a fondo	21.436
Indennità di rischio	1.650
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>52.870</b>
Performance organizzativa	46.047,00
Performance selettiva	30.300,00

Indennità di disagio	5.200,00
Indennità specifiche responsabilità	27.306,94
Indennità maneggio valori	820,06
Recupero evasione ICI – art 15 c. 1 lett.k	8.465,00
<b>Totale utilizzo risorse variabili</b>	<b>118.139,00</b>
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>171.009,00</b>

### C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

La disapplicazione della disciplina applicata prima del 2016 è espressamente prevista dal nuovo Accordo unionale e dal CCDI 2016.

### 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.

Come già specificato più sopra nella descrizione dell'Accordo unionale, i principi meritocratici, rinvenibili anche nelle schede di valutazione degli obiettivi di *performance*, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono base di valutazione del personale e per la conseguente erogazione dei compensi premiali, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL del 31/7/2009: grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del piano della *performance* e valutazione individuale del merito.

La disciplina dell'istituto rispetta, quindi, i principi della riforma in materia di premialità, con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti, tenendo comunque conto che, come sancito dall'art. 5 del CCNL 31/7/2009, la presenza / assenza del dipendente non rappresenta l'elemento prioritario e dirimente per la misurazione delle prestazioni, dovendo costituire oggetto di misurazione, piuttosto, l'effettiva incidenza dell'apporto individuale ai fini del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, come si è già detto, l'incidenza della presenza effettiva in servizio è stata disciplinata dall'Accordo unionale qui recepito, ai fini di assicurare il principio appena espresso.

All'interno del piano della *performance* sono stati individuati gli obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente.

In sintesi, il contratto integrativo destina importi significativi anche a istituti di carattere selettivo, secondo il principio di differenziazione dell'impegno richiesto e delle responsabilità da assumere, rispetto dell'importo complessivo del fondo, e precisamente:

- il **26,93 %**, alla performance organizzativa;
- il **17,72 %**, ai progetti di performance selettiva;
- il **4,95 %**, compensi ICI

Riassumendo, quindi, una quota del **49,60 %**, del fondo è destinata al finanziamento dei suddetti compensi, i quali sono correlati al raggiungimento di obiettivi di risultato, la quale, sommata al **15,97%**, del fondo destinato a compensi per specifiche responsabilità, rispecchia la piena coerenza con gli obiettivi 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 già attribuite.

### 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 dei programmi che consentono di gestire la premialità, ottimizzandone la destinazione anche con riferimento ai servizi strategici.



Nel piano della *performance* sono anche curati obiettivi la cui realizzazione comporta un rilevante miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dall'Ente.

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 e 2015).

Le Amministrazioni di tutta l'area vasta dell'Unione, pur in un contesto di bilanci ridotti, hanno cercato conservare i livelli erogativi essenziali alla cittadinanza e all'utenza, contestualmente incentivando la premialità per il personale dipendente, da riconoscere in relazione alla professionalità, al coinvolgimento ed al merito dei singoli.

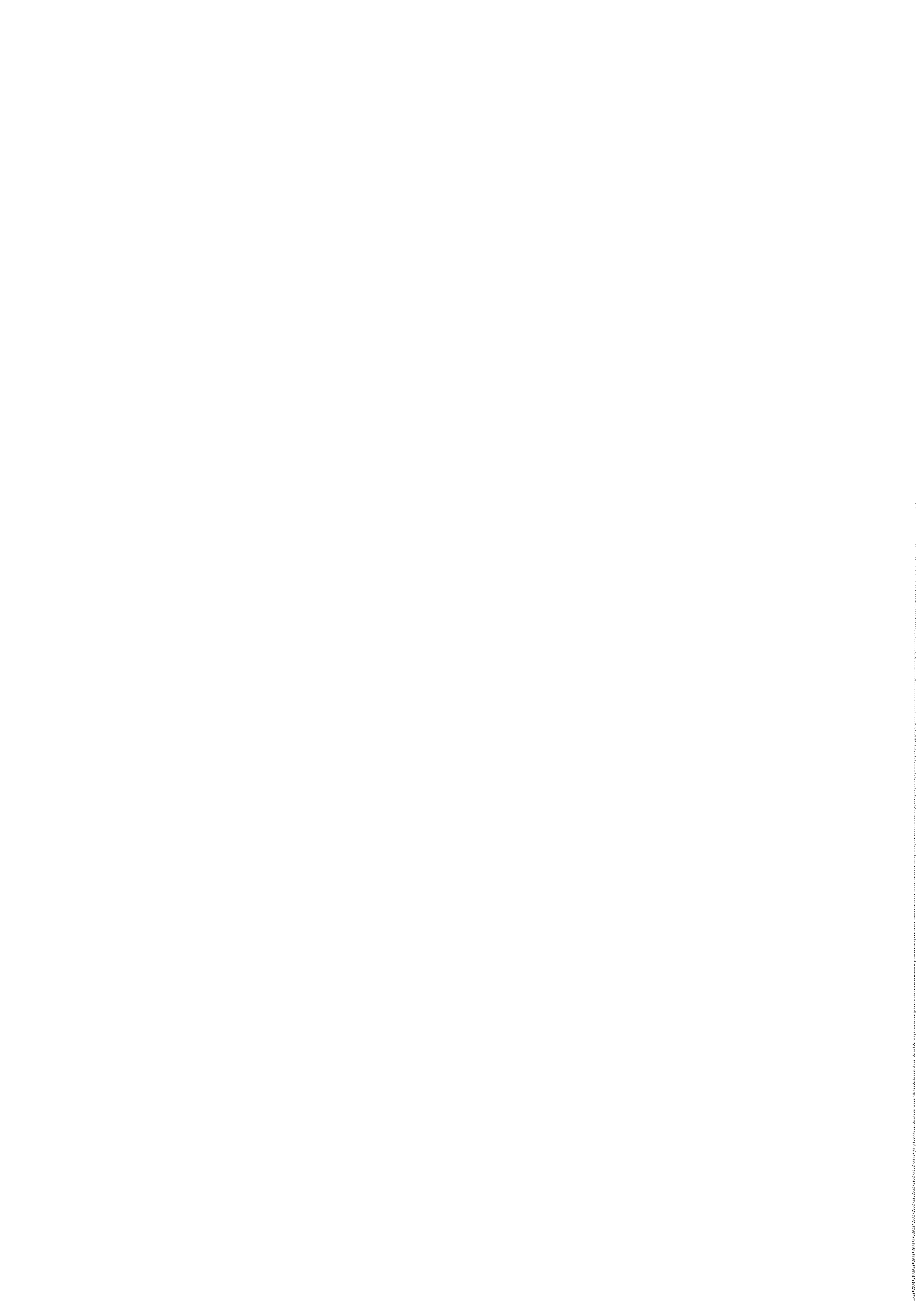
Il presente CCDI, in linea con gli indirizzi dell'Amministrazione, si basa quindi, in sintesi finale, sui seguenti principi e finalità:

- 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 larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni rese dal personale;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale ed il miglioramento dei risultati dell'Ente, nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

Vignola 10-4-2017

Il Dirigente della Struttura Amministrazione  
Servizio Risorse Umane  
(Dott.ssa Elisabetta 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. 93 data 26/09/2016**

**OGGETTO: FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA. ANNO 2016.**

L'anno 2016 addì 26 del mese di Settembre alle ore 18:00 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

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

Presenti: 4      Assenti: 1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Napoleone Dott. Rosario** 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.93 del 26/09/2016

**OGGETTO: FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA. ANNO 2016.**

### 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;

Premesso che:

- il D.Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) – nelle more dei rinnovi contrattuali - 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;
- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e risultano suddivise in:
  - a)RISORSE STABILI, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
  - b)RISORSE VARIABILI, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999, il quale 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;
- le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi contratti nazionali che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 9 maggio 2006, art. 8 CCNL dell'11 aprile 2008 e art. 4 CCNL del 31 luglio 2009);

Considerato:

- che l'attività di costituzione del fondo risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- 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;

Visti:

- l'art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs 165/2001, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 .....
- la legge 27 dicembre 2006 n. 296 ed in particolare l'art. 1, comma 557, che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, nel rispetto di quanto ulteriormente indicato all'art. 1 comma 557-quater in merito a quale limite fare riferimento;
- l'articolo 1, comma 762, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che dispone che: "*Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno*";

Richiamata la propria deliberazione n. 119 del 28/12/2015 con la quale è stato approvato l'Accordo Quadro, di parte normativa, sottoscritto in data 17/12/2015, per il personale dipendente non dirigente, propedeutico alla definizione della contrattazione decentrata integrativa decorrente dall'anno 2016 presso tutta l'area vasta dell'Unione, in linea con gli indirizzi forniti e finalizzati al perseguimento di obiettivi di politica di valorizzazione dell'impegno e della flessibilità operativa del personale;

Atteso che dall'anno 2003 il fondo ha 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;

Visti:

- l'art. 9, comma 2-bis, ultimo periodo, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 e successive modificazioni ed integrazioni, il quale prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
- la circolare della RGS nr. 20 dell'8 maggio 2015, recante istruzioni applicative circa la decurtazione permanente (cosiddetta "minusvalenza fissa") da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa;

Visto l'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016), il quale prevede: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può

superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”.

Accertato quindi che, il trattamento accessorio dell'anno 2015 costituisce la base di riferimento al fine della costituzione del fondo del salario accessorio per il 2016;

Vista la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 23/3/2016, la quale fornisce un primo chiarimento in merito alla riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, facendo presente che la stessa *“andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente (tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa), salvo verifica finale dell'effettivo andamento”*;

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 e ritenuto di utilizzare tale metodologia anche per il calcolo della media dei presenti dell'anno 2016, da porre a confronto con la media del personale dei presenti nell'anno 2015;

Richiamata la deliberazione n. 26/SEZAUT/2014/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei conti, che ritiene che nel concetto di “trattamento accessorio” oggetto di eventuale decurtazione, siano da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza;

Ritenuto che, al fine del rispetto del vincolo di cui all'art.9, comma 2 bis, vadano considerate trattamento accessorio sia la retribuzione di posizione che la retribuzione di risultato, indipendentemente dalla fonte di finanziamento (Fondo o bilancio);

Ritenuto di incrementare la **parte stabile** del Fondo con gli importi della Retribuzione individuale di Anzianità (RIA) e degli assegni ad personam in godimento del personale cessato, secondo quanto disposto dall'art 4, comma 2, del CCNL 5/10/2001, tenuto pur sempre conto del limite di importo del Fondo costituito per l'anno 2015:

- annualizzando gli importi di RIA ed assegni ad personam in godimento ai dipendenti cessati nel corso dell'anno 2015 (nel Fondo 2015 erano stati inseriti importi proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2015);
- computando i relativi importi del personale cessato nel corso dell'anno 2016, proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2016;

Richiamato l'art.15, comma 2, del CCNL 1/4/1999, il quale 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 createsi 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, 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 2016, 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 2016;

Precisato che con deliberazione n. 43 del 18/04/2016 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 ordinari di settore derivanti dalla gestione ordinaria sulla base delle previsioni di PEG, come risulta dal documento stesso di gestione approvato con la medesima deliberazione. 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 2016-2018, 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. Tali risorse sono destinate al finanziamento degli obiettivi contenuti nel PEG unitamente al Piano della Performance e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

- Riorganizzazione delle funzioni della Polizia Mortuaria e dei Servizi Demografici- anno 2016

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.);

Individuato nel responsabile del settore Affari e Servizi Generali-Promozione e Sviluppo Territoriale. Cultura 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 2016;



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 previsti 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 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 2016;
- 2) di dare atto che il Fondo 2016 viene costituito consolidando la decurtazione del Fondo 2015, operata in relazione alle cessazioni del personale nel periodo 2011-2014 e procedendo ad ulteriore analoga decurtazione per l'anno 2016, utilizzando la metodologia di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15/4/2011 per il calcolo della media dei presenti dell'anno 2016, da porre a confronto con la media del personale dei presenti nell'anno 2015;
- 3) di dare atto, che secondo quanto stabilito con deliberazione n. 26/SEZAUT/2014/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei conti, nel concetto di "trattamento accessorio" oggetto di eventuale decurtazione, siano da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza, per cui, al fine del rispetto del vincolo di cui all'art.9, comma 2 bis, andranno considerate trattamento accessorio sia la retribuzione di posizione che la retribuzione di risultato, indipendentemente dalla fonte di finanziamento (Fondo o bilancio);
- 4) di incrementare, secondo quanto disposto dall'art 4, comma 2, del CCNL 2001, la parte stabile del Fondo 2016, annualizzando l'importo di RIA ed assegni ad personam in godimento ai dipendenti cessati nel corso dell'anno 2015 (nel Fondo 2015 erano stati inseriti importi proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2015) e inserendo i relativi importi del personale cessato nel corso dell'anno 2016, proporzionati in relazione ai mesi di cessazione 2016;
- 5) di disporre la quantificazione delle risorse decentrate per il 2016, 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 delle funzioni della Polizia Mortuaria e dei Servizi Demografici- anno 2016
  - 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.);
- 6) di dare atto che qualora intervenissero nuove cessazioni di personale entro il 31/12/2016, ad oggi non preventivabili, o chiarimenti interpretativi in materia (nello specifico sulla riduzione da apportare al Fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"), si provvederà, già dai primi mesi dell'anno 2017 e con apposita determina, a consuntivare le variazioni rivedendo la consistenza del Fondo delle risorse decentrate 2016 del presente atto;
  - 7) di demandare al nel responsabile del settore Affari e Servizi Generali-Promozione e Sviluppo Territoriale-Cultura 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..

#### **INDI**

stante la necessità di dare sollecita attuazione agli adempimenti connessi e conseguenti al perfezionamento della procedura,

#### **LA GIUNTA**

con separata unanime palese votazione

#### **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 stante la necessità di procedere alla costituzione del Fondo 2016.

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


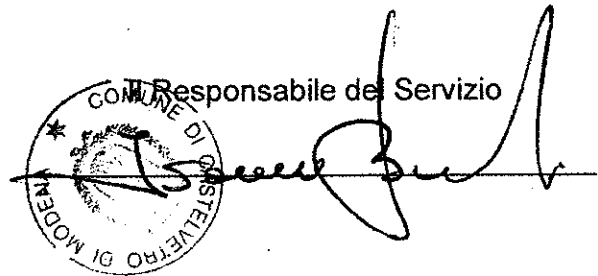
Allegato alla deliberazione di G.C. n. 93 del 26/09/2016

OGGETTO: Fondo delle risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2016

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, 26/09/2016


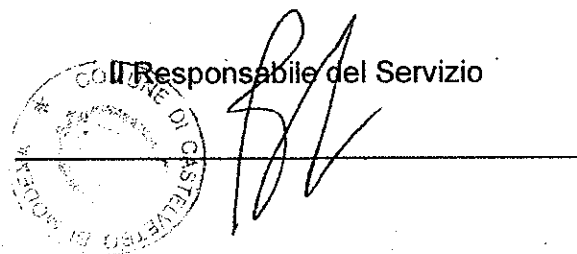
Il Responsabile del Servizio



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, 26/09/2016

Il Responsabile del Servizio



Letto, confermato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
F.to FABIO FRANCESCHINI

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to (DOTT.ROSARIO NAPOLEONE)

---

---

**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. 19503 in data 07/11/2016, ai Sigg. Capigruppo Consiliari (Art. 125 del D.Lgs. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li 07/11/2016

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to (DOTT.ROSARIO NAPOLEONE)

---

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li 07/11/2016

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(DOTT.ROSARIO NAPOLEONE)



---

---

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 SEGRETARIO GENERALE**  
F.to (DOTT.ROSARIO NAPOLEONE)

---

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(DOTT.ROSARIO NAPOLEONE)

---

---