

Comune di MENDICINO ANNO 2013

Atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2013, ai sensi dell'art. 40 comma 3 ter del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dall'art. 54 del d.lgs. 150/2009

Preso atto:

1. Della deliberazione di giunta comunale n. 104 del 30.05.2013 con cui sono state definite le risorse finanziarie e formalizzate le direttive alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2013 e della deliberazione n. 193 del 7.11.2013 che le ha confermate;
2. Della deliberazione di giunta comunale n. 215 del 19.12.2013 con cui approvando l'operato della delegazione di parte pubblica, si dava mandato al Presidente della stessa per procedere, in via unilaterale e provvisoria ai sensi dell'art. 40 comma 3 ter del d.lgs. 165/2001, per colmare il vuoto normativo generato dall'assenza di accordo tra le parti collettive, nonché si dava mandato alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripresa delle trattative e solo in mancanza di concretizzazione l'atto unilaterale sostitutivo diventerà definitivo;
3. della certificazione del Revisore unico dei Conti e della relazione tecnico finanziaria del responsabile del settore finanziario;

Richiamati:

il decreto legislativo n. 165/2001, i CC.N.N.LL vigenti del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali, l'art. 9 comma 2 bis del citato D.L. n. 78/2010, la vigente normativa sul Patto di stabilità Interno, i vincoli del quadro normativo delineato dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006, nonché ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i;

Ritenuto:

che sia nell'interesse dei lavoratori, oltre che dell'amministrazione comunale, pur nel rispetto delle posizioni e delle prerogative delle OOSS, applicare lo strumento normativo offerto dall'art. 40 comma 3 ter del d.lgs. 165/2001 al fine di consentire l'erogazione delle somme spettanti ai dipendenti a titolo di salario accessorio per l'anno 2013;

che l'adozione di un atto unilaterale da parte dell'Amministrazione va apprezzato nel caso concreto quale provvedimento provvisorio ed urgente funzionale a colmare il vuoto normativo generato dall'assenza di accordo fra le parti collettive, nel dovuto rispetto delle prerogative sindacali e con l'impegno di una pronta riattivazione del tavolo delle trattative;

tutto ciò premesso

il giorno 23 gennaio 2014 presso la sede municipale si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e composta da

Segretario Generale, dott.ssa Caterina Beicastro. Presidente.

1. Avv.to Filippelli Antonio, resp. sett. Amm.vo;

2. Avv.to Greco Alessandro, resp. Sett. Prot. civ. e Ambientale.

3. Ing. Greco Roberto, resp. sett. Tecnico.

4. Dr. Rubino Mario, resp. Sett. Finanziario;

per la sottoscrizione dell'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2013, relativo al personale dipendente del Comune di Mandicino, nel rispetto degli indirizzi ricevuti dall'amministrazione con deliberazione comunale n. 215 del 19.12.2013.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Circolare Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

Le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturmo**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

I **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;

al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:

- **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

2. Considerato che **è stato istituito il turno per i seguenti i servizi** di polizia municipale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	Somma prevista
Agenti polizia municipale	€ 4400,00
TOTALE	€ 4400,00

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità personale** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	Somma prevista
Custode cimiteriale, operaio, conducente macchine complesse, autista scuolabus, addetti ai servizi esterni	€ 3300
TOTALE	€ 3300

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili** e risponda di **tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio economato).

3. L'indennità è calcolata e **liquidata mensilmente** e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito al servizio con le caratteristiche in precedenza specificate.**

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € **0,52** giornaliero ed un massimo di € **1,55**;

5. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

[Handwritten signature]

fino ad € 3000,00 non compete nessuna indennità

Da € 3000,00 competono € 1,55 giornalieri

Si individua come profilo cui è attribuibile tale indennità l'economista.

Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti: **€ 330**.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 1990 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;

b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;

c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;

d) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;

e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;

f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento del salario accessorio a consuntivo nel mese di febbraio.

h) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

i) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al **pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta**.

l) I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità sono servizi stato civile.

m) Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti: **€ 1700**.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al

personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500**.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell' 1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"** dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione dei compiti che comportano specifica responsabilità
--

Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità non limitate ad attività istruttoria di competenza della generalità dei dipendenti ed attribuite con specifico provvedimento
--

4. Vengono stabilite le seguenti misure massime:

€ 2500 per categorie D

€ 2000 per la categoria C

€ 1000 per la categoria B

5. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta annualmente con atto formale del responsabile del settore competente in cui dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e secondo la metodologia indicata **nell'allegato A**.

6. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione dei compiti che comportano specifiche responsabilità è pari ad **€ 16000,00**.

Risorse destinate a compensare specifiche responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente punto nella misura **massima di € 300 annui lordi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti**.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€300,00
b) Ufficiale elettorale	€300,00
c) Responsabile di tributi	€300,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€300,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **semestralmente**.

5. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui alla lett. f) ed i) dell'art. 17 CCNL 1.4.1999 sono le seguenti: € 1.200

7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Risorse destinate al sistema di incentivazione di cui all'art. 17 lett. a) CCNL 1.4.1999

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, di cui all'art. 11 del presente CCDI che per **l'anno 2013** ammontano a **€ 19.000,00**, vengono assegnate ad ogni settore secondo **l'allegato B** e liquidate al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto come da **tabella A**.

2. Le risorse incentivanti sono attribuite ai singoli Settori sulla base della predisposizione da parte dei rispettivi Responsabili di specifici progetti di produttività individuale e collettiva e di piani di attività da presentarsi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

3. I programmi di produttività collettiva, individuale ed i piani di attività sono approvati, entro 10 giorni dalla presentazione degli stessi, dalla giunta comunale, che li ammette alla ripartizione delle risorse sulla base dei seguenti criteri considerati anche distintamente:

- a) innovazione organizzativa e tecnologica;
- b) ampliamento dei servizi erogati e delle prestazioni rese all'utenza;
- c) incremento dei risparmi di spesa ed economie di gestione;
- d) rafforzamento delle funzioni strumentali;
- e) coerenza con gli indirizzi strategici definiti dall'Organo di Governo.

di cui è responsabile di settore adotta una specifica determinazione che individui il progetto-piano di lavoro da realizzare con gli obiettivi specifici e linee di intervento, le risorse umane da utilizzare, le effettive esigenze straordinarie del settore cui non potersi fare fronte con i normali compiti e mezzi ordinari per carenze strutturali ed organiche o funzionali, la eccezionalità ed urgenza delle circostanze in risposta al fabbisogno organizzativo del settore, nonché i mezzi economici e coperture finanziarie.

4. La scelta delle unità di personale da adibire ai progetti ed ai piani citati è di esclusiva competenza del Responsabile proponente in coerenza con gli obiettivi prefissati e da perseguire.

5. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza del Responsabile di Settore sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza all'Ufficio del Personale e, con proprio atto, trasmessi all'Ufficio Finanziario e Contabile per i conseguenti adempimenti.

6. Per sopraggiunte esigenze di carattere organizzativo o processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del presente CCDI, possono essere predisposti ulteriori programmi di produttività collettiva e piani di attività anche in corso d'anno purché vi sia sufficiente disponibilità finanziaria nel relativo fondo e nel rispetto della procedura prevista dal presente articolo.

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "la decorrenza dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

2. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo

12

importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

ALLEGATO A

ART. 1

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di procedimento (art. 17 c. 2° lett. F) del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 è oggetto di specifico compenso a favore del personale appartenente alle categorie B,C,D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e comunque in misura non superiore a

B € 1.000,00

C € 2.000,00

D € 2500,00

ART. 2

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITA'

La responsabilità di procedimento è conferita annualmente con atto formale dal Responsabile di servizio competente. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e la relativa valenza (interna e/o esterna). In assenza di atto formale di nomina, non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

ART. 3

CRITERI DI VALUTAZIONE

Entro il primo trimestre di ogni anno i Responsabili dei Servizi si riuniscono per provvedere, a valutare le responsabilità di procedimento attribuite nel corso dell'esercizio precedente, ai fini dell'erogazione del compenso all'anno precedente.

Tale valutazione verterà sul contenuto, sull'ampiezza, sulla complessità, sulla valenza esterna e sull'effettivo esercizio delle responsabilità di procedimento attribuite al personale di categoria "B", "C" e "D".

L'indennità di responsabilità di Procedimento viene determinata attribuendo ai sopraccitati elementi dei punteggi che complessivamente raggiungono un valore massimo globale di 100 punti, così suddivisi:

PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA' ATTRIBUITA VALORE MASSIMO PARZIALE 50

VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITA' VALORE MASSIMO PARZIALE

CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA' VALORE MASSIMO PARZIALE 20

Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità attribuite, il responsabile del servizio interessato procederà alla valutazione delle:

MODALITA' D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA' VALORE MIN. 50%
VALORE MAX. 100%

PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA' ATTRIBUITA

(v.m.p. 50)

Grado del peso oggettivo della responsabilità o del complesso delle responsabilità di procedimento attribuite:

MINIMO VALORE 15
SIGNIFICATIVO VALORE 25
ELEVANTE VALORE 35
ELEVATO VALORE 50

VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITA'

(V.M.P. 30)

Grado del valore della responsabilità rispetto all'effetto interno e/o esterno:

RESPONSABILITA' ESCLUSIVAMENTE AD EFFETTO INTERNO VALORE 10
LIMITATA RESPONSABILITA' AD EFFETTO ESTERNO VALORE 15
ELEVANTE RESPONSABILITA' AD EFFETTO ESTERNO VALORE 22
LIMITATA RESPONSABILITA' AD EFFETTO INTERNO ED ESTERNO VALORE 30

CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA'

(V.M.P. 20)

Tempo di impegno che comporta la responsabilità attribuita:

MINIMO VALORE 5
MAXIMO VALORE 20

MODALITA' D'ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA'

Il livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità attribuita:

SUFFICIENTE	50%
SIGNIFICATIVO	70%
RILEVANTE	90%
ELEVATO	100%

Ove il livello qualitativo attribuito sia inferiore a "RILEVANTE" il responsabile del servizio competente dovrà formalmente motivare le ragioni alla base della sua valutazione.

Lo stanziamento complessivo destinato alla liquidazione dell'indennità di responsabilità di procedimento sarà ripartito tra gli aventi diritto in misura proporzionale al punteggio individuale complessivo conseguito e riportato su apposita scheda, tenuto conto dell'importo massimo attribuito ai sensi dell'art. 1.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA'
DI RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO**

Dipendente _____ Servizio _____

Categoria d'inquadramento _____ profilo professionale _____

Tipologia di responsabilità _____

Responsabilità soggettiva della responsabilità attribuita (V.M.P. 50)

Responsabilità oggettiva e/o esterna della responsabilità (V.M.P. 30)

Responsabilità oggettiva della responsabilità (V.M.P. 20)

Responsabilità oggettiva della responsabilità (V.M.P. 10)

Punteggio individuale complessivo
PUNTEGGIO X (%)

La conferenza dei Responsabili

ALLEGATO B

L'assegnazione ad ogni Settore avviene dividendo l'ammontare complessivo delle risorse di cui all'art. 17 - c. 2 lett. a) per la sommatoria dei punti obiettivo per numero di dipendenti di ogni singolo settore e moltiplicando il risultato per il prodotto punti obiettivo per numero dipendenti del settore.

La formula è la seguente

$$QS = QT \cdot \frac{P \times D}{\sum (P \times D)}$$

dove

QS - quota da assegnare al settore

QT - quota totale risorse

$\sum (P \times D)$ - sommatoria dei prodotti punti obiettivo per numero di dipendenti di ogni settore.

P - punti obiettivo

D - numero di dipendenti

A tal fine gli obiettivi si distinguono:

normali (peso da 1 a 5) tesi al recupero di arretrato o inefficienza passate e al mantenimento degli standard raggiunti;

impegnativi (peso da 6 a 10) tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazioni che di servizi erogati;

innovativi (peso da 11 a 20) tesi al raggiungimento di standard di eccellenza nelle prestazioni e/o servizi erogati.

Qualora non dovessero essere stati definiti i progetti con le modalità previste , le risorse verranno ripartite pro-capite in tutte le strutture di massima dimensione in base al numero di dipendenti in servizio .

Relativamente alle assenze dal servizio si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 71, comma 5 del D.L. 112/2008.

TABELLA A

SCHEMA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITÀ E L'EFFETTIVA RIPARTIZIONE DELL'ATRIBUZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DELL'IMPENSO INCENTIVANTE

Quota A) per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi : 30% dell'importo indiv.
Previsi = X

Quota B) per il grado di raggiungimento dell'obiettivo dell'unità Organ. 70% dell'importo
indiv. = Y

Previsi = Z

VALUTAZIONE QUOTA A)

CATEGORIE

1) impegno e qualità delle prestazioni individuali	A	B	TOTALE PARZIAL	C	D	TOTALE PARZIALE
	5	75		6	75	
a) capacità di strumento all'innovazione organizzativa	1	15		1	15	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità commesse al programma di produttività	1	15		1	15	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	15		1	15	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	15		1	15	
e) rapporti con l'utenza	1	15		1	15	
f) capacità di autoaggiornamento	-	-		1	10	
Totale				Totale		
2) Risultati conseguiti	A	B	TOTALE PARZIAL	C	D	TOTALE PARZIALE
	1	25		1	25	
- minimo	1	2		1	2	
- mediocre	3	5		3	5	
- buono	6	8		6	8	
- elevato	9	15		9	15	
- massimo	10	25		10	25	
Totale				Totale		

Le punteggi attribuiti nelle colonne delle categorie A B e C D sono i minimi e i massimi punteggi previsti per ogni categoria.

Le punteggi attribuiti per le categorie B e C dovranno essere intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'azienda, in relazione al grado di raggiungimento della funzione e dell'attività svolta.

VALUTAZIONE QUOTA B)

Valutazione del Dirigente Responsabile sul grado di realizzazione dell'obiettivo dell'Unità Organizzativa

100%
al 90%
al 80%
al 70%
al 60%
al 50%

Soglia minima di valutazione % _____

AMMONTARE DEL PREMIO INDIVIDUALE COMPLESSIVO

A) PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Importo Individuale previsto x Totale Punteggio = Corresp. premio €

Y x/100 = _____

B) PRODUTTIVITA' IN CONSIDERAZIONE DELL'OBIETTIVO DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA

Importo Individuale previsto x Grado di realizzazione Obiettivo = Corresp. premio €

Z x/100 = _____

AMMONTARE TOTALE = _____

COMUNE DI MENDICINO

Provincia di Cosenza

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2013**

Premesso:

che l'art. 40 del D. Lgs n. 165/2001 prevede a corredo di ogni contratto integrativo venga redatta una relazione illustrativa e tecnico finanziaria (di seguito relazione) da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. sopra richiamato, utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal MEF d'intesa con la Funzione Pubblica.

Che con circolare MEF n. 25/2012 sono stati predisposti gli schemi per la relazione puntualizzando che per le fattispecie di contrattazione integrativa di seguito sintetizzate, valgono le vigenti disposizioni in materia circa le procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore, Settore ragioneria):

- Contratti integrativi normativi;
- Contratti integrativi economici;
- Contratti stralcio su specifiche materie (normative o economiche).

Preso atto che la Giunta Comunale con proprio atto n. 104 del 30.05.2013 ha formulato direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la distribuzione del fondo 2013;

Che con successivo atto n. 193 le direttive di cui sopra sono state confermate anche al riguardo del salario accessorio anno 2013.

Che dopo trattative contrattuali, come risulta dagli atti, protratte per lungo periodo con garanzia di confronto sia per le OO.SS che la RSU, con atto di G.C. n. 215 del 19.12.2013 si è proceduto all'applicazione unilaterale del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2013 ex art. 40 comma 3 ter del c. lgs. 165/2001.

Pertanto viene redatta la presente relazione a corredo della contrattazione decentrata integrativa anno 2013.

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

Data di sottoscrizione	Deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 19.12.2013 con oggetto: contratto collettivo decentrato integrativo anno 2013. Applicazione unilaterale ex art. 40 comma 3 ter del d.lgs 165/2001	
Periodo temporale di vigenza	01-01-2012/31-12-2013	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Segretario Comunale. Componenti: Responsabile settore amministrativo-legale Responsabile settore finanziario Responsabile settore tecnico Responsabile settore polizia locale e protezione civile. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Rsu, Uil Enti Locali, Cgil F. P. Cisl Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): =====	
Soggetti destinatari	Dipendenti comunali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Salario accessorio di parte stabile b) Salario accessorio di parte variabile c) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrativo	
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente riportati nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione .
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: NO
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 : SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: NO
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? :NO

Eventuali osservazioni

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

indennita' di turno	€. 4.400,00
Indennita' di rischio	€. 3.300,00
Indennità maneggio valori	€. 330,00
Indennità di reperibilità	€. 1.700,00
Specifiche responsabilità	€. 16.000,00
Compensazione specifiche responsabilità	€. 1.200,00
Sistema di incentivazione	€. 19.000,00
Parte variabile	€. 4.000,00

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Constatato che si è pervenuto ad un'applicazione unilaterale del contratto collettivo decentrato, in particolare con la necessità di spostare parte delle risorse dagli istituti contrattuali alle performance organizzative si vuole assicurare la continuità delle funzioni e precisamente:

- attribuzione agli interessati di indennità per specifiche responsabilità;
- attribuzione di indennità di rischio, maneggio valori e turno;
- attribuzione a tutto il personale dipendente del fondo per la produttività.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

COMUNE DI MENDICINO
Provincia di Cosenza

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2013**

MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

a. Risorse storiche consolidate:

- Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 – c.2 – CCNL 22/01/04)	€ 44.144,37
	<hr/>
	Totale a) € 44.144,37

b. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

- 0.62% monte salari 2001 (art. 32 – c.1 – CCNL 22/01/04)	€ -
- 0.50% monte salari 2001 (art. 32 – c.2 – CCNL 22/01/04)	€ -
- 0.5% monte salari 2003 (art. 4 – c.1 – CCNL 09/05/06)	€ -
- 0.60% monte salari 2005 (art. 8 . c. 1 e 2 – CCNL 11/04/08)	€ -
	<hr/>
	Totale b) € -

c. Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

- risparmi spesa per trattamenti economici riassorbiti art. 2 - c. 3 - D.Lgs. 165/01)	€ -
- incremento valori posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/04, n. 4 CCNL 9/05/06 e 2 CCNL 31/07/09)	€ -
- incrementi stabili dotazione organica o servizi art. 15 – c. 5 – CCNL 01/04/99)	€ -
- distribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam al personale comunque cessato dal servizio - dal 01/01/00 (art. 4 - c.2 - CCNL 05/10/01)	€ 2.340,07
- altre risorse fisse con carattere di continuità	€ -
	<hr/>
	Totale c) € 2.340,07

Totale Risorse Stabili € 46.484,44

Sezione II – Risorse variabili (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

- introiti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione; convenzioni con soggetti pubblici e privati; contributi dell'utenza (art. 4-c.4- CCNL 5/10/01)	€ -
- risparmi di gestione (art. 43 - c. 5 - L. 27/12/97, n. 449)	€ -
- quote per la progettazione (art. 92 D. Lgs. 12/04/2006, n. 163)	€ -
- quota recupero evasione ICI (art.3 - c. 57 - L.23/12/1996, n. 662 e art. 59 - c.1 - lett. b) D. Lgs. 15/12/1997, n. 446)	€ -
- specifiche disposizioni di legge (art. 15 – c.1 – lett. k) CCNL 01/04/99)	€ 4.000,00
- risparmi da straordinari accertati a consuntivo(art.15-c.1-lett.m) CCNL 1/4/99)	€ -
- compensi favore avvocato derivanti da condanna alle spese controparte	€ -
- ampliamento servizi e/o nuove attività (art. 15 - c. 5 - CCNL 1/4/1999)	€ -
- integrazione 1.2%, monte salari 1997 (art. 15 - c. 2 - CCNL 1/4/1999)	€ -
- quota parte rimborso spese notifiche atti amm.ne fin. (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€ -
- altre risorse variabili	€ -
	<hr/>
	Totale Risorse Variabili € 4.000,00

- somme non utilizzate fondo anno precedente € -

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- decurtazione fondo parte fissa limite 2010	€	-
- decurtazione fondo parte fissa riduzione proporzionale personale	€	464,84
- altre decurtazioni del fondo parte fissa	€	-
<i>Totale decurtazioni parte fissa</i>	€	<u>464,84</u>
- decurtazione fondo parte variabile limite 2010	€	-
- decurtazione fondo parte variabile riduzione proporzionale personale	€	-
- altre decurtazioni del fondo parte variabile	€	-
<i>Totale decurtazioni parte variabile</i>	€	<u>-</u>
Totale decurtazioni	€	464,84

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	46.484,44
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€	464,84
= totale risorse stabili		<u>€ 46.019,60</u>
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€	4.000,00
- (meno) decurtazioni delle risorse variabili	€	-
= totale risorse variabili		<u>€ 4.000,00</u>
c) totale fondo sottoposto a certificazione		<u>€ 50.019,60</u>
(totale risorse stabili + totale risorse variabili)		

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

NON CI SONO RIMANENZE ALLOCATE FUORI FONDO

MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- indennità di comparto quota a carico fondo	€	-
- progressioni orizzontali storiche	€	-
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€	17.200,00
- indennità di responsabilità/professional.	€	9.730,00
- produttività/performance collettiva	€	19.000,00
- produttività/performance individuale	€	-
- altri istituti non compresi fra i precedenti	€	-
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>	€	45.930,00

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€	-
- progressioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)	€	-
- indennità di responsabilità/professional. contrattate nell'anno	€	-
- indennità turno, rischio, disagio, ecc. contrattate nell'anno	€	-
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€	-
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€	-
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€	-
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>	€	-

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€	89,60
- accantonamento (art.32, c.7, CCNL 22/01/2004-alte professionalità)	€	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	€	89,60

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) totale Sezione I – Mod. II	€	45.930,00
b) totale Sezione II – Mod. II	€	4.000,00
c) totale Sezione III – Mod. II	€	89,60
= <i>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</i>	€	50.019,60

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

NON SONO PRESENTI ALLOCAZIONI TEMPORANEE FUORI FONDO

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

LE RISORSE STABILI AMMONTANO A COMPLESSIVI €. 46.019,60 COSTITUISCONO DESTINAZIONE DI UTILIZZO AVENTI NATURA CERTA E CONTINUATIVA , VENGONO FINANZIATE CON RISORSE STABILI. GLI INCENTIVI ECONOMICI SONO EROGATI IN BASE AL C.C.N.L. NON CI SONO PROGRESSIONI ORIZZONTALI GIUSTO QUANTO DISPOSTO DAL BLOCCO DERIVANTE DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 9 DEL DECRETO LEGISLATIVO N.

78/2010

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE
--

	ANNO 2012	ANNO 2013
a) risorse storiche consolidate:	€ 44.598,75	€ 44.144,37
b) incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	€ -	€ -
c) altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 2.245,46	€ 2.340,07
d) decurtazioni fondo parte stabile (fissa)	€ 454,38	€ 464,84
<i>Totale risorse stabili</i>	€ 46.389,83	€ 46.019,60
a) risorse variabili	€ 4.000,00	€ 4.000,00
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
c) decurtazioni fondo parte variabile	€ -	€ -
<i>Totale risorse variabili</i>	€ 4.000,00	€ 4.000,00
<i>Totale generale risorse</i>	€ 50.389,83	€ 50.019,60

MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

TUTTE LE SOMME RELATIVE AL FONDO SONO IMPUTATE AI RELATIVI INTERVENTI DI BILANCIO ANNUALE E PLURIENNALE

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

IL LIMITE DI SPESA RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE VIENE RISPETTATO

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

IL TOTALE DEL FONDO COME DETERMINATO E' ATTRIBUITO AI RELATIVI CENTRI DI COSTO DEL BILANCIO 2013 ED AI RELATIVI IMPEGNI

STUDIO COMMERCIALE TRIBUTARIO

Monica Trozzo

DOTTORE COMMERCIALISTA

REVISORE CONTABILE

Studio: Via Medaglie d'Oro, 155 - Cosenza

Sede Fisc.: Via San Bartolo snc - 87040 Mendicino (CS)

C.F. TRZ MNC 80P54 D086V

P. IVA 02834760783

Tel. 0984-32115 FAX 0984-32526

e-mail monicatruzzo@virgilio.it

pec: monicatruzzo@odcec.cs.legalmail.it

Oggetto: Parere su atto unilaterale contratto collettivo decentrato anno 2013, ai sensi dell'art. 40 comma 3ter D.Lgs 165/2001.

La sottoscritta Dott.ssa Monica Trozzo, nata Cosenza il 14/09/1980 e residente in Mendicino (CS) alla Via San Bartolo snc, iscritta all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili della Provincia di Cosenza al n. 843/A, con Studio in Cosenza alla Via delle Medaglie d'Oro n. 155, iscritta, altresì, al Registro Revisori Contabili al n. 155734, **in qualità di Revisore Unico di Codesto Spett.le Comune,**

P R E M E S S O

- Che **in data 03 gennaio 2014** è stata posta alla sua attenzione la documentazione relativa all'atto unilaterale sostitutivo del Contratto collettivo decentrato anno 2013, temporaneo sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo decentrato.
- Che in base ai disposti previsti dalla Normativa Vigente è obbligatorio per il Revisore Unico, effettuati gli opportuni riscontri, esprimersi con parere motivato in merito al rispetto dei vincoli di bilancio e dei principi normativi;

C O N S I D E R A T O

- Che le riunioni avvenute con la delegazione trattante sino ad oggi non hanno dato esito positivo;
- che tuttavia nelle more è necessario provvedere all'erogazione del trattamento della produttività spettante per l'anno 2013;

- Che il Settore Finanziario, a tal uopo, ha espresso parere positivo in ordine alla copertura finanziaria ed alla regolarità contabile;

RILEVATO

- che tuttavia è necessario che le parti arrivino ad un accordo in tempi relativamente brevi;

tutto ciò premesso, considerato e rilevato, il Sottoscritto Revisore Unico del Comune di Mendicino, Dott.ssa Monica Trozzo, certifica la compatibilità dell'atto unilaterale sostitutivo del Contratto collettivo decentrato ai sensi dell'art.40 comma 3ter D.Lgs 165/2001, con i vincoli normativi ed il bilancio dell'Ente.

Mendicino li, 09 gennaio 2014

Il Revisore Unico

(Dott.ssa Monica Trozzo)

