

**COMUNE DI LOCOROTONDO**  
**Provincia di Bari**

**Accordo Decentrato parte economica**  
**Destinazione fondo produttività anno 2014**

Il giorno diciassette del mese di settembre duemilaquindici, alle ore 10:00, nella sala consiliare del Comune di Locorotondo, giusta convocazione con nota prot.n. 13699 del 14 settembre 2015, la Delegazione Trattante, in esecuzione della delibera di Giunta Comunale n. 71 del 10 settembre 2015, recante l'autorizzazione alla sottoscrizione del presente accordo, e previa l'acquisizione del parere dell'organo di revisione contabile mediante il verbale n. 21 dell'8 settembre 2015, procede alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato – parte economica 2014 con la destinazione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Sono presenti:

**Parte Pubblica**

Dott. Epifani Giacomo Vito - Presidente  
Dott. Pentassuglia Francesco  
Dott.ssa Gianfrate Maria Rosa

**R.S.U.**

Grassi Giovanni  
Greco Antonio Giovanni  
Lisi Giorgio  
Notarnicola Nicola assente

**OO.SS.**

U.I.L.-FPL Scatigna Leonardantonio (delegato)  
C.S.A.-Reg. e A. L. assente  
C.I.S.L.-FP Danese Vincenzo  
C.G.I.L. Tarquilio Domenico

**Segretario verbalizzante**

Camarra Michele

Si dà atto preliminarmente che:

\*il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nell'anno 2014 è stato costituito con determinazione n.27 del 10 febbraio 2015;

\*in merito alla destinazione di detto fondo è stata sottoscritta la pre intesa in data 10 agosto 2015;

\*con verbale n. 21 dell'8 settembre 2015 il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata 2014 con i vincoli di bilancio;

il periodo temporale di vigenza del presente accordo riguarda il periodo dal 01/01/2014 al 31/12/2014;

\* i soggetti destinatari sono i dipendenti del Comune di Locorotondo a tempo indeterminato e a tempo determinato;

\*è stato approvato il Piano della performance con Delibera di G.C. n. 128 dell'11/11/2014;

\*le relazioni sulla performance sono state inviate all'Organo di valutazione che ne ha preso atto con

verbali del 15/05/2015 e 17/07/2015;

Le parti concordano quanto segue:

Si definisce il riparto del fondo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2014, il quale finanzia la quasi totalità del salario accessorio dei dipendenti.

Le norme della contrattazione nazionale, che ineriscono questa materia sono l'art. 4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4, comma 1 del CCNL 22.1.2004, con le prescrizioni in essi contenute.

Le parti concordano riguardo alla ripartizione delle risorse del fondo, come quantificate dall'Ente ed in applicazione del vigente contratto normativo decentrato 2013/2016, la seguente destinazione:

- **per l' indennità comparto**, di cui all'art. 33 CCNL 2002/2005, è destinata la somma di **Euro 26.336,64**;

- **per l'indennità di responsabilità**, di cui all'art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999, è destinata la somma di **Euro 20.567,55**;

- **per le indennità contrattualmente previste e connesse all'organizzazione dei servizi**, di cui all'art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999, le quali riguardano le prestazioni in turno e in giorni festivi, la reperibilità fuori orario di servizio, il maneggio valori, il riposo compensativo, la responsabilità in qualità di Ufficiale di stato civile e di anagrafe, è destinata la somma complessiva di Euro **48.439,40**;

- **per l'indennità di rischio**, di cui all'art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999, è destinata la somma di **Euro 6.278,14**

- **per l'indennità di disagio**, di cui all'art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.4.1999, è destinata la somma di Euro **5.874,58**;

- **le somme destinate da specifiche disposizioni di legge** ammontano a complessivi **Euro 68.316,50**, comprensivi di **Euro 3.461,75**, quali **risparmi dal fondo del lavoro straordinario dell'anno 2013**;

- **l'importo della produttività** ammonta, quindi, ad **Euro 101.335,22**, comprendendo la suddetta quota di risparmi dal fondo del lavoro straordinario 2013.

La misura delle risorse destinate a incentivare la produttività dei dipendenti si determina per differenza rispetto a tutte le altre voci di utilizzo del fondo risorse decentrate e quindi viene valutata e premiata secondo i meccanismi del sistema di valutazione codificati.

Riguardo all'importo della produttività per l'anno 2014, così come sopra determinato ed a conclusione del procedimento di valutazione della performance, si precisa che il budget per ogni Settore viene assegnato in base alla metodologia – formule e criteri – stabiliti nel **CCDI 2013/2016 sottoscritto il 14 luglio 2014**, con la decurtazione rapportata alla percentuale di raggiungimento del risultato a seguito dell'intervento da parte dell'Organo di valutazione. Ad ogni dipendente viene attribuito l'incentivo riveniente dall'applicazione della citata metodologia. Eventuali risparmi dovuti alla mancata realizzazione degli obiettivi costituiscono economia da inserirsi nel fondo dell'anno successivo.

#### **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio.**

- Art. 17 c. 2 lett. b) CCNL 1.4.1999 – progressione economica € 0,00

- Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto € 26.336,64

- Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo € 48.439,40

- Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio € 6.278,14

- Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio € 5.874,58

- Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità di responsabilità € 20.567,55

- Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività collettiva € 101,335,22

- Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi



per la progettazione, compensi ICI ed ex UMA) € 64.854,75

Il fondo 2014 ammonta ad € **273.686,28**, comprendente € 40.000,00 per progettazione ex legge Merloni ed € 3.461,75 per risparmi dal fondo dello straordinario 2013 = **tetto di spesa pari ad € 230.224,53**

Si dà atto che **il fondo 2010** ammonta a complessivi € **326.724,26**, comprendente € 60.000,00 per progettazione ex legge Merloni ed € 1.100,23 per risparmi dal fondo 2009 = **tetto di spesa pari ad € 265.624,26**

La riunione termina alle ore 11:30

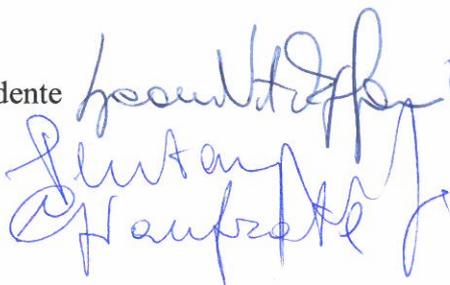
Il presente verbale, contenente l'accordo decentrato economico per l'anno 2014, viene letto, confermato e sottoscritto dalle parti

**Parte Pubblica**

Dott. Epifani Giacomo Vito - Presidente

Dott. Pentassuglia Francesco

Dott.ssa Gianfrate Maria Rosa



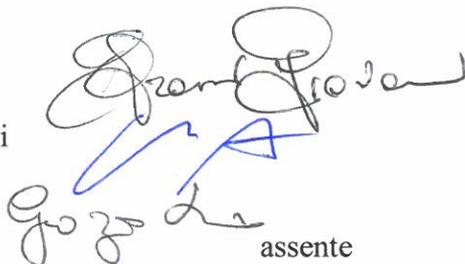
**R.S.U.**

Grassi Giovanni

Greco Antonio Giovanni

Lisi Giorgio

Notarnicola Nicola



assente

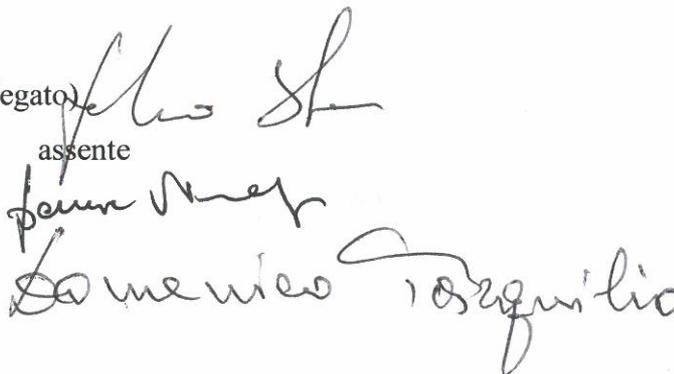
**OO.SS.**

U.I.L.-FPL Scatigna Leonardantonio (delegato)

C.S.A.-Reg. e A. L.

C.I.S.L.-FP Danese Vincenzo

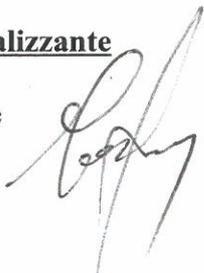
C.G.I.L. Tarquilio Domenico



assente

**Segretario verbalizzante**

Camarra Michele



**COMUNE DI LOCOROTONDO**  
**Città Metropolitana di Bari**

**Contratto Decentrato Integrativo Economico anno 2014**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 – Scheda 1.1**

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

**Data di sottoscrizione pre intesa**

10 agosto 2015

**Data di sottoscrizione Contratto Decentrato Integrativo**

17 settembre 2015

**Periodo temporale di vigenza** dal 01/01/2014 al 31/12/2014

**Composizione della delegazione trattante**

Parte pubblica:

Segretario Generale (Presidente) Dott. Epifani Giacomo Vito

Responsabile Settore Economico Finanziario Dott. Pentassuglia Francesco

Responsabile Settore Affari Generali Dott.ssa Gianfrate Maria Rosa

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

C.S.A.

R.S.U. dell'Ente

Organizzazioni sindacali firmatarie

·C.G.I.L.

·C.I.S.L.

·U.I.L.

- C.S.A.

**Soggetti destinatari:** Dipendenti non dirigenti del Comune di Locorotondo a tempo indeterminato e a tempo determinato.

**Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)**

Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 15 del CCNL 1.4.1999, in riferimento altresì agli obiettivi strategici ed operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno 2014.

**Intervento dell'Organo di controllo interno**

E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno, di cui al verbale n. 21 dell'8 settembre 2015.

**Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**

- E' stato approvato il Piano della performance con Delibera di G.C. n. 128 dell'11/11/2014



- E' stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2014/2016 con delibera di G.C. n.15 del 31/01/2014

Detto Programma costituisce lo strumento più idoneo per dare piena attuazione all'obbligo di garantire la trasparenza in ogni settore di attività della pubblica amministrazione, aperta così alla piena conoscenza da parte del cittadino.

Obbligo di pubblicazione di cui all'art.21 del D. Lgs n. 33/2013.

- Validazione della Relazione della Performance da parte dell'Organo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n.150/2009

L'articolo 14, c. 6 del D.Lgs. 150/09 non è direttamente applicabile agli enti locali ai sensi dell'art.15 del medesimo decreto: nel Comune non è stato costituito l'OIV, bensì è presente il Nucleo di valutazione in forma di organo monocratico.

Le relazioni sulla performance sono state inviate all'Organo di valutazione che ne ha preso atto con verbali del 15/05/2015 e 17/07/2015.

### **Eventuali osservazioni**

Nessuna

### **Modulo 2 – Scheda 1.2**

#### **Illustrazione dell'articolato del contratto integrativo decentrato**

Il contratto integrativo economico oggetto della presente relazione è il contratto sottoscritto tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali.

Il giorno 10/08/2015 ed il giorno 17/09/2015, presso la sala consiliare del Comune di Locorotondo, le parti si sono incontrate per la definizione, rispettivamente della pre intesa e del contratto.

#### **R.S.U.**

Grassi Giovanni  
Greco Antonio Giovanni  
Lisi Giorgio  
Notarnicola Nicola

#### **Parte Pubblica**

Dott. Epifani Giacomo Vito (Presidente)  
Dott. Pentassuglia Francesco  
Dott.ssa Gianfrate Maria Rosa

#### **Territoriali**

U.I.L.-FPL Scatigna Leonardantonio (delegato)  
C.S.A.-Reg. e A. L. assente  
C.I.S.L.-FP Danese Vincenzo  
C.G.I.L. Borgo Marco

#### **Segretario verbalizzante**

Camarra Michele

Le parti hanno concordato quanto segue:

Si definisce il riparto del fondo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2014, il quale finanzia la quasi totalità del salario accessorio dei dipendenti.

Le norme della contrattazione nazionale, che ineriscono questa materia sono l'art. 4, c. 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 e l'art. 4, comma 1 del CCNL 22.1.2004, con le prescrizioni in essi contenute.

Le parti hanno concordato riguardo alla ripartizione delle risorse del fondo, come quantificate dall'Ente con determinazione n. 27 del 10 febbraio 2015, e, secondo quanto stabilito nel vigente contratto normativo decentrato 2013/2016, così come segue:

a) Per le **indennità contrattualmente previste e connesse all'organizzazione dei servizi** (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999), è destinato l'importo di Euro **48.439,40**, corrispondente alle somme spese nell'anno 2014, ad intera copertura delle indennità previste per i relativi dipendenti.

## **b) Analisi specifica delle disposizioni contrattuali**

1 – Le suddette indennità sono previste nell'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 e riguardano: le prestazioni in turno e in giorni festivi, la reperibilità fuori orario di servizio, il riposo compensativo, la responsabilità in qualità di Ufficiale di stato civile e di anagrafe, il maneggio valori.

2 - Per l'indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), è destinato l'importo corrispondente ad Euro **5.874,58** speso nell'anno 2014.

3 – Riguardo all'importo della produttività per l'anno 2014, il budget per ogni Settore viene assegnato in base alla metodologia – formule e criteri – stabiliti nel CCDI 2013/2016 sottoscritto il 14 luglio 2014, con la decurtazione rapportata alla percentuale di raggiungimento del risultato a seguito dell'intervento da parte dell'Organo di valutazione. Ad ogni dipendente viene attribuito l'incentivo riveniente dall'applicazione della citata metodologia. Eventuali risparmi dovuti alla mancata realizzazione degli obiettivi costituiscono economia da inserirsi nel fondo dell'anno successivo.

4 - L'art. 15, c. 2 e c. 4, del CCNL 1.4.1999, permette agli enti di inserire nel fondo risorse decentrate una somma pari, al massimo, all'1,2% del monte salari 1997, al fine, tra gli altri, di incentivare la produttività su obiettivi specifici. L'obiettivo non è stato individuato dalla Giunta, in sede di direttive per la costituzione del fondo e per la trattativa, per cui l'onere è pari a zero

## **c ) Rispetto dei vincoli generali**

Il contratto integrativo rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e precisamente:

- il fondo 2014 è inferiore rispetto al fondo 2010 (art. 9, c. 2–bis D.L.78/2010),dedotti i risparmi dell'anno precedente e le somme ex art. 15, c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999 (incentivi alla progettazione);

- l'ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2013 nonchè nel 2014 sono stati osservati il principio di riduzione della spesa del personale, il limite del 50% della spesa del personale rispetto alla spesa corrente

- l'Ente è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità e rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza.

## **d) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio.**

- Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 1.4.1999 – progressione economica € 0,00

- Art. 33 CCNL 2002/2005 - indennità comparto € 26.336,64

- Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo € 48.439,40

- Art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di rischio € 6.278,14

- Art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio € 5.874,58

- Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità di responsabilità € 20.567,55

- Art. 17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività collettiva € 101,335,22

- Art. 17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (incentivi per la progettazione, compensi ICI ed ex UMA) € 64.854,75

**Il fondo 2014** ammonta ad € **273.686,28**, comprendente € 40.000,00 per progettazione ex legge Merloni ed € 3.461,75 per risparmi dal fondo dello straordinario 2013 = **totale di spesa pari ad € 230.224,53**

Si dà atto che **il fondo 2010** ammonta a complessivi € **326.724,26**, comprendente € 60.000,00 per progettazione ex legge Merloni ed € 1.100,23 per risparmi dal fondo 2009 = **totale di spesa pari ad € 265.624,26**



**e) Effetti abrogativi impliciti**

Si attesta che dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti, in quanto il contratto è destinato a regolare la sola parte economica per l'annualità 2014.

**f) Illustrazione e attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.**

Si attesta che la corresponsione degli incentivi di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D.lgs. n.150/09, in quanto detti incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio di riferimento, secondo il sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.C. n.137 del 28/12/2010, quindi solo quando sono accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai Responsabili di P.O..

La valutazione dei dipendenti incaricati di posizioni organizzative è riferita:

- 1) alla performance organizzativa (limitatamente alle P.O.), intesa come capacità di attuazione degli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo.
- 2) ai risultati individuali, obiettivi relativi alla valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza.
- 3) ai comportamenti organizzativi.

Tali ambiti di valutazione sono declinati in modo diverso a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente è consultabile sul sito istituzionale.

La retribuzione di risultato per le P.O. viene ripartita in modo proporzionale alle retribuzioni di posizioni riconosciute e viene erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni incaricato, sulla base dei parametri di valutazione predefiniti (performance organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti). L'erogazione dei premi è, pertanto, in modo univoco legata alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

La produttività individuale per i dipendenti è attribuita al termine del processo di valutazione con riferimento alle diverse fasce di merito del sistema di misurazione e di valutazione, facente parte del CCDI. Anche in questo caso l'erogazione dei premi è in modo univoco legata alla valutazione della performance.

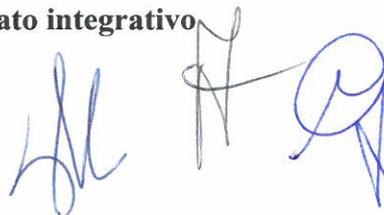
Gli obiettivi e i comportamenti oggetto di valutazione sono definiti previamente in un colloquio tra valutatore e valutato, sia per i dipendenti sia per le P.O., in modo che il lavoratore conosca gli ambiti sui quali verrà valutato.

Come detto sopra, possono affiancarsi alla produttività individuale anche incentivi legati al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo, individuati anche in un obiettivo strategico che si declina in obiettivi operativi per tutti i settori. In questo caso, il grado di attribuzione dell'incentivo dipenderà dal grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato a priori, sulla base della certificazione a consuntivo effettuata dall'Organo di controllo interno di gestione. Pertanto, le risorse saranno rese disponibili e attribuite ai lavoratori nella misura in cui gli scopi, che l'amministrazione si è prefissata, saranno effettivamente raggiunti.

**g) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2014.

**h) Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo**



I CCDI oggetto della presente relazione riguarda il riparto del fondo per l'anno 2014, in applicazione del CCDI normativo per il periodo 2013/2016.

Le risorse del fondo si intendono ripartire in modo da:

1) assicurare il finanziamento degli importi relativi alle progressioni economiche attribuite ai dipendenti nel corso degli anni, che costituiscono emolumenti fissi e continuativi, nella misura necessaria all'erogazione prestabilita delle medesime;

2) assicurare il finanziamento dell'indennità di comparto, importo fisso e continuativo previsto espressamente a carico del fondo da parte del CCNL, nella misura necessaria all'erogazione prestabilita della stessa;

Per le due voci di cui sopra non vi sono risultati attesi specifici, in quanto condizionate, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e dalle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;

3) il contratto stipulato permette così di quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare alcune specifiche situazioni previste all'art. 17, c. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999.

Tali utilizzi riguardano:

- le prestazioni di lavoro effettuate su turni, secondo gli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda il solo servizio di Polizia Locale, organizzato su turni antimeridiani, pomeridiani e, in caso di necessità, anche notturni, per 7 giorni su 7.

Ciò consente di presidiare le attività legate alla pubblica sicurezza in un arco di tempo più esteso rispetto al normale orario degli uffici, remunerando il disagio di una prestazione lavorativa strutturata appunto su tutti i giorni della settimana, anche festivi.

- le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a situazioni rischiose per la propria salute e per l'integrità personale.

- la pronta reperibilità, vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia locale, ufficio tecnico, servizi demografici) al di fuori dell'orario di servizio per far fronte a necessità derivanti da eventi imprevisti entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita.

- le responsabilità derivanti dal maneggio di valori, secondo le condizioni stabilite dal CCNL e dal CCDI normativo;

4) assicurare la remunerazione di prestazioni lavorative svolte in condizioni disagiate (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento ai criteri stabiliti nel CCDI normativo.

5) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D e C (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999), nei limiti del CCNL, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti;

6) quantificare le risorse per la remunerazione di attività nelle misure e con le forme previste da specifica normativa; si tratta, in questo caso, dell'incentivo sulle attività di progettazione di opere pubbliche previsto dall'art. 92 del D.lgs. 163/06, recupero ICI, pratiche ex UMA...;

7) determinare le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lett.a) del CCNL 1.4.1999.

La misura delle risorse destinate a incentivare la produttività dei dipendenti si determina per differenza rispetto a tutte le altre voci di utilizzo del fondo risorse decentrate e quindi viene valutata e premiata secondo i meccanismi del sistema di valutazione codificati.

Il sistema si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo, in riferimento agli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, con relativi indicatori rapportati a standard di prestazione attesi e predeterminati. Infine è riservato uno spazio alla valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo oltrechè delle capacità professionali acquisite anche tramite i corsi di aggiornamento.

Tutti questi elementi di valutazione (obiettivi, standard, comportamenti) sono portati a conoscenza

dei dipendenti all'avvio delle attività tramite colloqui individuali o di gruppo, in modo che risulti chiaro verso quali ambiti specifici deve essere indirizzata l'attenzione per l'anno in corso. Il risultato atteso dal contratto nell'individuare le risorse per la produttività è quindi quello di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi specifici individuali, nel mantenimento o miglioramento di attività standardizzate e routinarie, nel miglioramento dei comportamenti nell'ambito dello specifico gruppo di lavoro e verso gli utenti esterni.

Gli incentivi non vengono quindi distribuiti automaticamente, ma solo al termine del ciclo della performance relativo ad ogni anno, dopo aver accertato i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni.

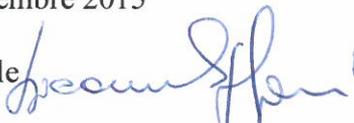
Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione (PEG) piano dettagliato degli obiettivi), si attesta la correlazione tra tali strumenti e gli incentivi per la produttività e il risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi stessi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e della performance organizzativa, della valutazione dei comportamenti e delle capacità professionali.

**i) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

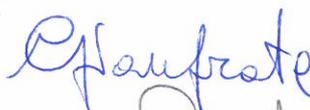
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Locorotondo, 2 settembre 2015

Il Segretario Generale



Il Responsabile del Settore Affari Generali



Il Responsabile del Settore Economico Finanziario





## Modulo II – 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 comparto Euro 26.336,64

**Sezione II – Destinazioni regolate specificamente dal Contratto Integrativo**

\* indennità per turno e maggiorazione lavoro festivo, reperibilità fuori orario di servizio, riposo compensativo, responsabilità in qualità di Ufficiale di stato civile e di anagrafe, maneggio valori Euro 48.439,40

\* indennità di rischio € 6.278,14

\* indennità di disagio € 5.874,58

\* indennità di responsabilità € 20.567,55

- produttività collettiva € 101,335,22
- 

**Sezione III – Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

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

Come riportato nelle precedenti sezioni I, II, III

**Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

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

**a. copertura destinazioni di natura certa e continuativa**

l'indennità di comparto, dell'importo di Euro 26.336,64, è finanziata con le risorse di parte stabile del fondo

**b. rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

l'attribuzione avviene in base ad una valutazione dell'apporto lavorativo del singolo, in riferimento agli obiettivi assegnati a ciascun responsabile, con relativi indicatori rapportati a standard di prestazione attesi e predeterminati, riservando, inoltre, uno spazio alla valutazione dei comportamenti tenuti del dipendente entro il proprio contesto organizzativo oltrechè delle capacità professionali acquisite anche tramite i corsi di aggiornamento: i criteri sono codificati nel CCDI normativo sottoscritto per il periodo 2013/2016, in attuazione del D.lgs. n.150/09, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile

**c. rispetto principio di selettività delle progressioni di carriera**

non è prevista nell'anno 2014 alcuna progressione orizzontale

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

Descrizione	Anno 2013	Anno 2014
risorse stabili	197.702,02	205.369,14
risorse variabili	<u>71.341,50</u>	<u>68.316,50</u>
totale	269.043,52	273.686,28

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

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

Nel bilancio le somme del fondo sono imputate nel modo seguente:

- \* l'indennità di comparto, le indennità per prestazioni in turno, reperibilità, riposo compensativo, responsabilità Uffici di stato civile e di anagrafe, maneggio valori, le indennità per rischio e disagio sono imputate agli appositi capitoli inerenti gli emolumenti stipendiali per ciascun settore e servizio,
- \* la produttività è imputata nell'unico apposito capitolo di spesa.

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo è sistematica.

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

Come per legge, il limite di spesa del fondo dell'anno 2014 rispetta quello dell'anno 2010, e precisamente:

- **il fondo 2014** ammonta ad € **273.686,28**, comprendente € 40.000,00 per progettazione ex legge Merloni ed € 3.461,75 per risparmi dal fondo dello straordinario 2013 = **tetto di spesa pari ad € 230.224,53**

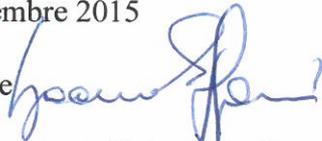
- **il fondo 2010** ammonta a complessivi € **326.724,26**, comprendente € 60.000,00 per progettazione ex legge Merloni ed € 1.100,23 per risparmi dal fondo 2009 = **tetto di spesa pari ad € 265.624,26**

**Sezione III – verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo**

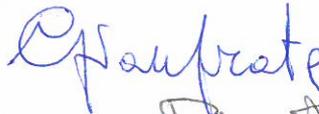
Il totale del fondo 2014, come costituito con determinazione n.27 del 10 febbraio 2015, è stanziato nei capitoli di competenza del bilancio 2014.

Locorotondo, 2 settembre 2015

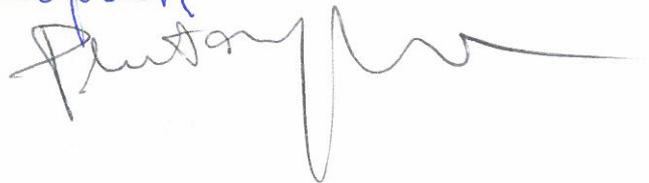
Il Segretario Generale



Il Responsabile del Settore Affari Generali



Il Responsabile del Settore Economico Finanziario



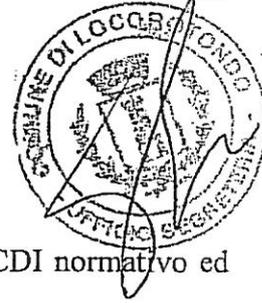


### Verbale n. 21

L'anno duemilaquindici il giorno 08 (otto) del mese di settembre, alle ore 16,00, presso il Settore Economico Finanziario del Comune di Locorotondo, il Revisore Unico, nominato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 08 del 10/03/2015, esecutiva dal 23/03/2015, ha proceduto alla redazione del presente verbale.

L'Organo di revisione da atto che:

- in data 13/8/2015, via mail, ha ricevuto dal Responsabile del Settore Affari Generali – dott.ssa M. Gianfrate – la documentazione relativa alla destinazione del Fondo di produttività del 2014, utilizzo definito nella riunione della Delegazione trattante del 10/08/2015;
- in data 14/8/2015, a mezzo mail, al fine di rendere il parere di propria competenza, ha richiesto la seguente documentazione integrativa:
  - a) Deliberazione della Giunta Comunale recante le linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa relativa al personale del Comune di Locorotondo non titolare di P. O.;
  - b) Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo annuale 2014.
- in data 03/09/2015, a mezzo mail, ha ricevuto la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo annuale 2014, mentre non risultano altri provvedimenti della Giunta Comunale recante le linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2014 oltre quanto deliberato con atto n. 40



del giorno 08/04/2014 in merito alla sottoscrizione del CCDI normativo ed economico da far valer per gli anni 2013 e seguenti.

Pertanto, esaminata l'Ipotesi di intesa a disciplina del salario accessorio dell'esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O. e la Relazione Illustrativa tecnico finanziaria sulla predetta Ipotesi, si procede, a redigere l'Allegato n. 1 al presente verbale quale parere di propria competenza.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 18,45.

Il Revisore Unico

Michele TETRO –

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal line. The signature is stylized and appears to be the name "Michele Tetro".

ALLEGATO N. 1

PARERE

**“L’Ipotesi di Intesa a disciplina del salario accessorio dell’esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O.”**

**Verbale n. 21 del 08/09/2015 del REVISORE UNICO del COMUNE di LOCOROTONDO**

Il Revisore Unico, Michele TETRO, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 08 del 10/03/2015, esecutiva dal 23/03/2015, nella seduta del 08/09/2015 ha esaminato l’Ipotesi di intesa a disciplina del salario accessorio dell’esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O., ricevuta in data 13/08/2015, e la Relazione Illustrativa tecnico finanziaria sulla stessa, ricevuta in data 03/09/2015.

Visto il comma 3-sexies dell’art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il comma 1 dell’art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il documento "Le risultanze delle indagini svolte dai Servizi Ispettivi di finanza Pubblica in materia di spese di personale del comparto regioni ed enti locali", pubblicato nel mese di ottobre 2011 dal Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato -;

Visto il documento "La procedura della contrattazione decentrata integrativa" dell’ARAN, paragrafo 8, pubblicato nel mese di marzo 2013;

Esaminata l’Ipotesi di intesa a disciplina del salario accessorio dell’esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O., trasmessa in data 13/08/2015;

Esaminata la "Relazione Illustrativa tecnico finanziaria sull’Ipotesi di intesa a disciplina del salario accessorio dell’esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O.", pervenuta in data 03/09/2015;

Rilevato che:

- la costituzione del Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività relativo all’anno 2014 è stata determinata in via definitiva in applicazione della disciplina contenuta nell’art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.;
- la copertura della spesa relativa alle Risorse Decentrate trova capienza negli stanziamenti a bilancio per le spese di personale;
- la costituzione delle Risorse Decentrate relative all’anno 2014 non incide negativamente sul rispetto del limite di spesa del personale ai sensi della vigente normativa;

Preso atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 127 del giorno 11/11/2014 è stato approvato il “Piano Esecutivo di Gestione 2014”;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del giorno 11/11/2014 è stato approvato il “Piano triennale della Performance 2013-2016. Obiettivi strategici anno 2014”;

Tutto ciò premesso,



## ALLEGATO N. 1

### PARERE

**“L’Ipotesi di Intesa a disciplina del salario accessorio dell’esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O.”**

**Verbale n. 21 del 08/09/2015 del REVISORE UNICO del COMUNE di LOCOROTONDO**

### **IL REVISORE UNICO**

1. attesta la compatibilità dei costi dell’Ipotesi di intesa di che trattasi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge in merito al contenimento della spesa del personale;
2. raccomanda che in futuro l’intervento della Giunta non si limiti ad una mera presa d’atto dell’intesa sottoscritta dalle parti contrattuali in quanto, nel procedimento di contrattazione, spetta all’organo di direzione politica, necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario;
3. ritiene, infine, di soffermarsi su alcuni istituti contrattuali previsti nell’Ipotesi d’intesa sui quali porre particolare attenzione (indennità di turno, compenso per l’esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C e in ultimo compenso per particolari responsabilità):

**Art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1.4.1999 – Indennità di turno**

**Art. 18, comma 1, lett. a), del CCDI 2013-2016 - Indennità di turno**

Ferma restando l’autonomia dell’Ente nell’organizzazione dei propri servizi e del lavoro, si ritiene necessario richiamare in questa sede tanto il comma 5 dell’art. 22 del CCNL 14.9.2000, in cui sono previste maggiorazioni retributive differenti per diversi turni e diverse fasce orarie ben identificate, quanto il comma 6 del medesimo articolo, in cui si afferma che l’indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno (principio della effettività).

Sulla base di tali premesse, si invita a rispettare le seguenti indicazioni:

- ~~quand’anche l’organizzazione del lavoro dell’ente prevedesse turni differenti da quelli previsti dalla contrattazione nazionale, le indennità da corrispondersi devono essere computate sulla base delle maggiorazioni retributive previste dal CCNL del 14.9.2000, applicate agli orari in cui le prestazioni lavorative sono state effettivamente erogate;~~
- a prescindere dalla programmazione dei turni e dalle ragioni della mancata erogazione della prestazione in turno, le indennità erogate devono corrispondere a quanto maturato in ore di prestazione effettivamente resa (vedasi in proposito parere ARAN RAL 1692 del 14.10.2014).

**Art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999 – Compenso per l’esercizio di attività particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C**

**Art. 19 del CCDI 2013-2016**



ALLEGATO N. 1

PARERE

**“L’Ipotesi di Intesa a disciplina del salario accessorio dell’esercizio 2014 destinato al personale non titolare di P.O.”**

**Verbale n. 21 del 08/09/2015 del REVISORE UNICO del COMUNE di LOCOROTONDO**

L’erogazione dell’indennità di disagio (emolumento accessorio costituente una delle finalizzazioni previste dall’art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001) deve essere finalizzata ad assicurare *“adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”* (art. 40 comma 3-bis d.lgs. n. 165 del 2001). Tale esigenza è presente nello stesso contratto collettivo nazionale del 1999, il cui art. 17 dispone che le risorse decentrate debbano essere finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza degli enti e di qualità dei servizi, mediante la realizzazione di piani di attività e di progetti. A tal fine, la tipologia di destinazione delle risorse è appositamente articolata (lett. da *a* ad *h* del comma 2 dell’art. 17) al fine di permettere, in un equilibrato rapporto fra di esse, il conseguimento degli obiettivi di valorizzazione sia delle performance organizzative, sia di quelle individuali, che, infine, la tutela economica in caso di *“svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”* (art. 45 d.lgs. n. 165/2001).

**Art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999 – Compenso per particolari responsabilità**

**Art. 20 CCDI 2013-2016**

Come chiarito dall’ARAN (parere RAL 1564): *“il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell’ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo “spessore”, con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, ...”*.

Alla luce di quanto sopra trattandosi di compenso volto ad incentivare lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, si raccomanda che – pur nell’ambito dei compiti elencati per la categoria D dal comma 3 dell’art. 20 del CCDI 2013-2016 attualmente vigente e per le categorie C e B dal comma 4 del predetto articolo – negli incarichi individuali formalmente affidati a ciascun titolare di tale indennità vengano individuate concrete, formali e significative responsabilità che possano motivare la corresponsione dell’indennità in esame.

Si ricorda, inoltre, la necessità di rispettare i criteri della selettività nella attribuzione di tale indennità e della differenziazione dei compensi in virtù del possesso dei requisiti definiti con il CCDI 2013-2016, attualmente vigente.

Il Revisore Unico

Michele TETRO – 