



Città di Samarate

Provincia di Varese

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2015 – Parte economica.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta in data 28/12/2015 Contratto collettivo integrativo decentrato, anno 2015, sottoscritto in data 22/01/2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dott. Rocco Roccia Componenti: dott.ssa Anna Maria Silvestrini-Coordinatore d'area dott. Paolo Pastori – Coordinatore d'Area Parte Sindacale – RSU presenti alla contrattazione: Castiglioni Cinzia – Di Giovanni Fabrizio- Carnaghi Graziella-Donatella Rovetta Organizzazioni sindacali ammesse e presenti alla contrattazione - nessuna
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse decentrate risorse decentrate anno 2015 – parte variabile: - art. 17, comma 2, lettera a) CCNL 01.04.1999, incentivi di produttività collettiva e individuale e per il miglioramento dei servizi (in riferimento all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, integrazione per specifici obiettivi). - art.17, comma 2, lettera a) CCNL 01.04.1999, risorse aggiuntive a seguito di attivazione di nuovi servizi legati ad obiettivi di tipo strategico (in riferimento all'art.15, comma 5 del CCNL 01.04.1999) - art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 01.04.1999, indennità di rischio; - art.17, comma 2, lettera e) CCNL 01.04.1999, indennità di disagio; - art.17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999, indennità particolari responsabilità; - art.23 CCNL 14/9/2000 come integrato art.11 CCNL 5.10.2001, indennità reperibilità; - art.17, comma 2, lettera i) CCNL 01.04.1999, indennità specifiche responsabilità; - art.17, comma 2, lettera d) CCNL 01.04.1999, indennità maneggio valori; - art.15, comma 1, lettera d) CCNL 01.04.1999, art.43 comma 3 L.449/97 – compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi; -art.15, comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999, destinazione risorse finalizzate per

		legge ad incentivare prestazioni o risultati; - art.16, commi 4-6, DL 6/7/2011 n.98, conv. L.111/2011, riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 13/01/2016
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	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 Sì – Deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19/12/2013.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 per gli anni 2015-2016-2017 con deliberazione n.8 del 30/01/2014 aggiornato con Del.G.C.n.11 del 29/01/2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.Lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza
La Relazione della Performance, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 Sì per l'ultimo esercizio chiuso in data 29/5/2015 approvata con G.C. n.74 del 28/05/2015.		
Eventuali osservazioni		

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

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DI NATURA VARIABILE ANNO 2015

La deliberazione di Giunta Comunale n. 142 in data 03/12/2015 ha fornito gli indirizzi in merito alla costituzione del fondo per la produttività dei dipendenti anno 2015 e ha reso disponibili le seguenti risorse:

- risorse variabili di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 01/04/1999, per €. 21.950,00.= per compensare il raggiungimento di specifici obiettivi e processi riorganizzativi;
- risorse variabili di cui all'art.15, comma 5 CCNL 01/04/1999, per €. 18.050,00.= per risorse aggiuntive a seguito di attivazione di nuovi servizi legati ad obiettivi strategici dell'Amministrazione Comunale;

Contenuti del CCDI per l'anno 2015

- Definizione di un contratto con la validità prevista dalla legislazione nazionale in materia e comunque sino al successivo rinnovo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI, salvo per quanto concerne il riparto annuale delle risorse, per il quale verranno convocate le parti sindacali. Relativamente alle risorse variabili, in data 28/12/2015, si è provveduto alla sottoscrizione della preintesa relativa all'accordo decentrato integrativo per l'annualità economica 2015.

- La distribuzione delle risorse di natura variabile ai sensi dell'art. 15, comma 2, CCNL 01/04/999, avverrà a consuntivo, a seguito del rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di

raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

- Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art.15, comma 5, CCNL 01/04/1999, previste 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 e verranno stanziare secondo le effettive capacità di bilancio dell'ente e nel rigoroso rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, tenuto conto degli esiti della valutazione nell'ambito del nuovo sistema permanente di valutazione delle prestazioni del personale dipendente, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, ai fini della distribuzione delle risorse per istituti diversi dalle indennità contrattuali, si terrà esclusivamente conto del merito e dell'impegno di ciascuno e degli obiettivi raggiunti, prescindendo dalla valutazione di automatismi.

Utilizzo delle risorse decentrate anno 2015

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art.31 del CCNL 22/01/2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- Compensi per trattamenti economici accessori, per indennità previste dal vigente CCNL (indennità di disagio, rischio, maneggio valori, specifiche o particolari responsabilità, turni, reperibilità).
- Compensi per premialità individuale e/o di gruppo (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale sono destinate le risorse sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali e premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite;
- Progressioni economiche orizzontali (PEO) – per l'anno 2015 non sono destinate risorse. In fase di contrattazione integrativa si stabilisce che, entro la fine del mese di febbraio 2016, dovrà essere definita la metodologia di valutazione del personale ai fini del riconoscimento delle progressioni orizzontali, da riconoscersi nell'anno 2016;
- Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie in funzione della categoria di ascrizione del dipendente.

COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DI NATURA STABILE A CARATTERE VINCOLATO ANNO 2015.

ANNO 2015

- Con determinazione del servizio personale n.192 in data 30/04/2015, si è provveduto a costituire il fondo iniziale delle risorse decentrate per l'anno 2015, parte stabile, per €. 226.865,63.= determinato tenendo conto degli obblighi di riduzione previsti dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L.78/2010, relativi all'adeguamento al tetto massimo fissato nel valore corrispondente del fondo anno 2010 ed alla riduzione proporzionale del personale in servizio nel 2014 rispetto al 2010, in base alle stime disponibili a tale data e delle nuove disposizioni dettate dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.8/2015 che prevede quanto segue:
- dal 1° gennaio 2015, sulle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non operano più né il limite della soglia del 2010, né l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del personale in servizio;
- che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse suddette devono essere decurtate permanentemente di un importo pari a quelle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014.

Le risorse finanziarie disponibili sono destinate, ai seguenti istituti vincolati e/o storici:

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004)

L'indennità grava sulle risorse stabili, ad esclusione degli importi di cui alla Colonna 1 allegata al CCNL 22.01.2004 che vengono finanziati dal bilancio, solo per il personale in servizio nell'anno 2004 (a tempo indeterminato) presente in dotazione organica al 01.01.2003. Ai sensi del comma 5 dell'art. 33 citato, a seguito di cessazioni dal servizio del personale interessato, le relative disponibilità sono riacquisite nelle risorse stabili. Il finanziamento dell'indennità derivante da nuove assunzioni successive al 01.01.2003, sia a tempo determinato che indeterminato, eccedenti la disponibilità degli importi vincolati a seguito delle cessazioni predette, è da reperire con mezzi di bilancio.

L'indennità di comparto è corrisposta per gli importi indicati in tabella D, Colonna 4, del CCNL 22.01.2004.

Per tale indennità è previsto l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate come segue:

Anno 2015 €38.000,00.=

Indennità spettanti al personale educativo (artt. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000 e art. 6 del CCNL 05.10.2001)

È corrisposta al personale educativo dell'asilo nido e grava interamente sulle risorse stabili.

Gli importi riconosciuti sono specificati nelle disposizioni contrattuali sopra richiamate:

- euro 61,97, da riconoscere per 10 mesi all'anno (art. 31, co. 7, CCNL 14.09.2000);
 - euro 340,86, indennità annuale professionale (art. 6, CCNL 05.10.2001).
- Trattasi di imputazione storica alle risorse decentrate stabili, senza riconoscimento di ulteriori importi al personale.
Per l'anno 2015 è previsto l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per euro 6.700,00 (art. 31, co. 7, CCNL 14.09.2000 e art. 6, CCNL 05.10.2001).

Fondo per le progressioni orizzontali (art. 34 del CCNL 22.01.2004)

Il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali dei dipendenti a tempo indeterminato grava sulle risorse stabili dicui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004. Ai sensi del comma 4 dell'art. 34, sono riacquisite nella disponibilità del fondo gli importi relativi al personale cessato dal servizio o riclassificato a seguito di progressione verticale. L'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per lamisura più elevata attribuita dal vigente CCNL rispetto ai precedenti contratti, è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti (dichiarazione congiunta n. 14, CCNL 22.1.2004; dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 09.05.2006).

Per l'anno 2015 per € 105.200,00.=

Fondo indennità varie

Sono corrisposte i seguenti compensi ricompresi fra le risorse stabili:

- indennità di rischio art.17 comma 2 lettera b) ccnl 1/4/99
- indennità di disagio – art.17 comma 2 lettera e) ccnl 1/4/99
- indennità per particolari responsabilità – art.17 comma 2 lettera f) ccnl 1/4/99
- compenso per specifiche responsabilità – art.17 comma 2 lettera i) ccnl 1/4/99
- indennità di reperibilità – art.23 ccnl 14/9/2000
- indennità maneggio valori – art.17 comma 2 lettera d) ccnl 1/4/99
- indennità di turno – art.17 comma 2 ccnl 1/4/99

per l'anno 2015 previsto € 64.150,00.=

Fondo indennità di direzione ex 8^a q.f.

Ai sensi art.17 comma 3 CCNL 1/4/1999 è previsto lo stanziamento di € 689,00.

Per l'anno 2015 è previsto l'importo pari a € 689,00.

IPOTESI CCDI ECONOMICO ANNO 2015

Con ipotesi di CCDI sottoscritta in data 28/12/2015, le parti contrattuali hanno definito la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015, con i seguenti criteri di distribuzione:

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE:

Nel periodo di vigenza del presente contratto integrativo, non si effettueranno progressioni orizzontali.

INDENNITA' VARIE:

Indennità di rischio: è prevista l'indennità per le prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Gli importi riconosciuti sono pari ad Euro 30,00 mensili lorde ai sensi dell'art. 41, CCNL 22/1/2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, sono da considerarsi tali prestazioni di lavoro quelle che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e / o l'integrità fisica.

Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate: Il compenso è corrisposto nella misura di Euro 20,66 lordi mensili.

L'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente faticose, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale.

I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:

- esposizione a situazioni di disagio connesse, per il particolare tipo di utenza, alla gestione di sistemi relazionali complessi;
- esercizio di funzioni connotate da oggettivi elementi di disagio (fattori da individuare per ciascun servizio soggetto a disagio).

Indennità per particolari responsabilità: L'istituto è da collocarsi in un'ottica di *significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate* e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

Criteria per l'attribuzione e misura massima dell'indennità:

CRITERI	IND. LORDA ANNUA MASSIMA
1. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppo di lavoro; 2. responsabilità di sistemi relazionali complessi; 3. responsabilità discendenti dalla trasversalità della funzione. 4. Assegnazione di compiti connessi a scelte strategiche dell'ente. A coloro che svolgono l'attività sostitutiva del Coordinatore di Area incaricato di posizione organizzativa, verrà riconosciuta una maggiorazione percentuale pari al 20%.	€ 1.800,00

Indennità di reperibilità: Sono assicurate le risorse corrispondenti per garantire il servizio di reperibilità come meglio specificato nell'art. 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001.

Compenso per specifiche responsabilità: il compenso è previsto, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. per:

- a) il personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di Euro 300,00.

Indennità Maneggio Valori: L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa di importo medio mensile riportati nell'allegata tabella:

VALORI TRATTATI	INDENNITA'
Fino ad Euro 5.000,00	---
Da Euro 5.001,00 ad Euro 15.000,00	Euro 1,00
Da Euro 15.001,00 ad Euro 25.000,00	Euro 1,25
Oltre Euro 25.001,00	Euro 1,50

Indennità di comparto: si rinvia a quanto indicato in precedenza, essendo un istituto che non è direttamente disciplinato nel contratto decentrato.

Indennità di Direzione ex Art. 17, comma 3, CCNL 1/4/1999 : si rinvia a quanto indicato in precedenza, essendo un istituto che non è direttamente disciplinato nel contratto decentrato

Compensi per la produttività individuale e di gruppo: E' previsto l'attribuzione di un compenso premiale incentivante la produttività strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Si dà atto del rispetto dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, in base al quale, sino al 31/12/2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e/o di gruppo al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) un secondo riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente; previsti nel Piano annuale della Performance, che stabilirà anche l'importo delle risorse disponibili da corrispondere a tale titolo.

a) PREMIO COLLEGATO ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e/o di gruppo e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente, sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Tale premio viene inoltre erogato in base ai seguenti criteri generali:

- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato (assunti o cessati in corso d'anno ecc.);
- valutazione differenziata sulla base di tre criteri; competenze, impegno individuale, impegno di gruppo che assumono rilievo differente fra i responsabili di ufficio e servizio e dipendenti non responsabili;
- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione

b) PREMIO RISERVATO AI DIPENDENTI COINVOLTI IN UN NUMERO LIMITATO DI PROGETTI DI RILIEVO STRATEGICO PER L'ENTE

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati nel Piano annuale della Performance. La conferenza dei servizi definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi verrà poi demandata ai Coordinatori di area che provvederanno ad indicare il personale coinvolto, definire la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito ed all'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto e – possibilmente – seguendo il principio della rotazione.

Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi:

Sono previste eventuali somme a seguito della fornitura di consulenze e servizi, certificate dal Servizio finanziario, dedotti tutti i costi, comprese le spese di personale, potranno finanziare, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, i fondi di incentivazione del personale con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 3, della legge 27/12/1997, n. 449". Le risorse destinate all'incentivazione sono determinate in sede di costituzione dei Fondi del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, ed integrano i Fondi per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.

Le parti concordano, qualora non in contrasto con successivi diversi indirizzi della Giunta comunale, che le somme destinate all'incentivazione siano ripartite tra i Fondi del personale, in base alle indicazioni espresse dalla Giunta Comunale e quindi assegnati al personale con i seguenti criteri: la quota che integra il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 sarà destinata ai Settori di appartenenza dei

dipendenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio in aggiunta ai budget di cui all'art. 7, all'interno del settore la risorsa disponibile a tale titolo sarà ripartita tra i dipendenti in base al grado di apporto di ciascuno, dichiarato dal Coordinatore.

Incentivi per specifiche attività:

Specifiche disposizioni di legge finalizzano risorse finanziarie alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Tali risorse entrano a far parte della costituzione del fondo, nell'ambito delle risorse aventi carattere di variabilità, tra cui:

risorse entrano a far parte della costituzione del fondo, nell'ambito delle risorse aventi carattere di variabilità, tra cui:

- incentivi per progettazione ai sensi dell'art. 92, comma 5 del Codice dei Contratti pubblici (d.Lgs. 163/2006);
- compensi per rilevazioni ISTAT;
- incentivi per recupero evasione ICI (art. 4, comma 3, CCNL 15.10.2001 che integra l'art. 15, comma 1, lett. k).
- Incentivi al messo per rimborsi notifiche (ex art. 17, comma 2, lettera a) CCNL 01.04.1999, in riferimento all'art. 54 del CCNL14.09.2000)

Piani triennali per la razionalizzazione e la trasparenza:

E' prevista la possibilità di utilizzare una quota dei risparmi derivanti dall'attuazione di piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 4-6 del L. 98/2011 convertito nella Legge 111/2011.

Le risorse aggiuntive saranno rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi saranno accertati dal competente Organismo di Valutazione.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse anno 2015.

Sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importi 2015
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 105.200,00
Art. 17, comma 2, lett. d-e – Indennità di turno, reperibilità rischio e disagio	€ 42.550,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di maneggio valori	€ 400,00
Art. 17, comma 2 lett. f)e lett.i) indennità di responsabilità per particolari categorie	€ 21.300,00
Art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000 – indennità per personale educativo nido Art. 6 CCNL 05/10/2001 – Indennità per personale educativo e docente	€ 6.350,00
Art. 17, comma 3	€ 689,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 37.000,00
Somme rinviate	
Altro	
Totale parte stabile	213.489,00
Art.54 CCNL 14/09/2000 indennità messo notificatore	290,00
Art.17 comma 2 lettera G) Incentivi recupero evasione ICI	1.910,00
Nuovi Servizi o riorg (art.15 comma 5 – CCNL 98/2001)	18.050,00
Integrazione 1,2% (art.15 comma 2 – CCNL 98/2001)	21.950,00
Art.15 comma 1 lettera K)	13.376,63
Totale parte variabile	55.576,63
	269.065,63
Altre poste non incidenti nel conteggio ex art.2 bis, art.9 Legge 122 del 30/07/2010	ANNO 2015
Quote per la progettazione (art. 92, c. 5-6 D.Lgs. 163/2006)	0,00

Altro (art.17 – comma 2 lettera A CCNL 1/4/1999)	22.054,00
Totale altre poste	22.054,00
Totale Generale	€ 291.119,63

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 183 del 30/12/2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19/12/2013).

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

Lo schema di CCDI non prevede – per l'anno 2015 - nuove progressioni economiche in quanto, l'applicazione dell'istituto è stata rinviata all'anno 2016. Infatti, si prevede unicamente hce entro la fine del mese di febbraio 2016, debba essere definita la metodologia di valutazione del personale ai fini del riconoscimento delle progressioni orizzontali.

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

Per l'anno 2015, con Delibera della Giunta Comunale n.137 del 19/11/2015, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano triennale della Performance, finalizzato all'introduzione di un sistema per il monitoraggio delle attività che routinariamente vengono svolte dall'Ente e per la definizione di obiettivi strategici dell'Amministrazione Comunale, garantendo trasparenza e ampia informazione ai cittadini.



COORDINATORE DELL'AREA
 POTESTÀ
 (Dott. Tullio Pastori)