

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO DI PRODUTTIVITA' 2013**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

Data di sottoscrizione	03 marzo 2013 preintesa
Periodo temporale di vigenza	01 Gennaio 2013 – 31 Gennaio 2013
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Dott.ssa Carmen Cirigliano - Segretario Generale</p> <p>Dott. Gianmario Campeggi – Responsabile Servizio Segreteria</p> <p>Dott.ssa Maria Chiara Galante – Responsabile Servizio Finanziario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND.C.I.G.L</p> <p>SIND.C.I.S.L</p> <p>SIND. U.I.L</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. C.I.G.L Dott.ssa E. Di Giovanni</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Cerano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) riallineamento indennità di disagio</p> <p>b) indennità di maneggio valori</p> <p>c) incentivazione produttività e miglioramento dei servizi</p>
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui la presente relazione è indirizzata.</p>

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>La Giunta Comunale con atto n 85 del 08/07/2013, successivamente integrato con atto n.186 del 23/12/2013 ha approvato il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano performance per l'esercizio finanziario 2013</p> <p>Sono state predisposte le misure per attuare l'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, mediante pubblicazione dei dati richiesti dalla citata normativa sul proprio sito istituzionale.</p>
Eventuali osservazioni		

1.1- 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2013 con deliberazione della Giunta comunale n. 108 del 09.09.2013 è stato costituito ai sensi dell'articolo 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 il fondo delle risorse decentrate nella misura di Euro **82.272,45** risorse certe e stabili ed Euro **12.187,92** risorse variabili. Sono resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma2 lettera B del CCNL 01/04/99 e dell'art. 33 del CCNL 22/1/2004 alcuni compensi gravanti sul fondo, in particolare vengono sottratte dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad euro 69.380,24, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali, i compensi al personale educativo, le indennità di comparto ed altri istituti contrattuali già definiti in precedenza.

l'utilizzo del fondo risorse decentrate sarà operato nel rispetto del CCNL e delle norme di legge vigenti ed in particolare prevedendo il riconoscimento di indennità ed altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo laddove ne sussistano i presupposti (es. indennità di turno, rischio, ecc..)

le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 01/04/1999, saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente .

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2013 le delegazioni stabiliscono la destinazione delle risorse destinando:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 4.538,00

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera. " "

2- Particolari responsabilità (art.17 comma i) € 603,00

CCNL 22/01/2004 " compensare le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale nonché di resp. dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di uff. giudiziario attribuite ai messi notificatori, compensare infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. "

3- Fondo disagio pari ad €. 7.856,00 (art. 17 comma e)

per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B,e C.

4 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 11.452,33

Con la deliberazione della G.C n.80 del 24.06.2013 è stata approvata la metodologia di valutazione del personale dipendente.

La metodologia del personale dei livelli è in particolare disciplinata dagli artt. 18 19 e 20 e di seguito viene descritta.

ARTICOLAZIONE E RILEVANZA DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti campi:

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI SONO:

- a) Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione
- b) Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti
- c) Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro

Il 50% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione "Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance" valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 6 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

- Relazione e integrazione
- Innovatività
- Gestione delle risorse economiche
- Orientamento alla qualità dei servizi
- Rapporti con l'unità operativa di appartenenza
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi

Metodologia di valutazione

I diversi item assumo significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b).

Il 50% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione "Comportamenti professionali".

La valutazione è espressa mediante 6 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

ELABORAZIONE DELLA VALUTAZIONE FINALE

La valutazione finale del singolo dipendente è consegnata in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere al proprio valutatore il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro sette giorni naturali e

consecutivi il richiedente fornirà al valutatore adeguata documentazione a supporto.

In alternativa al riesame di cui sopra, entro sette giorni dal colloquio, può essere richiesto attraverso atto scritto e motivato l'intervento di un organo di conciliazione appositamente costituito ai sensi di quanto previsto dal Regolamento degli uffici e dei servizi. La procedura di revisione, ovvero, ove attivata, la procedura di conciliazione devono essere definite entro 15 giorni naturali e consecutivi dalla richiesta, salvo motivata proroga nel termine massimo di 30 giorni. La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra l'organo di conciliazione e il valutato ovvero con la constatazione del mancato accordo. Copia del verbale deve essere consegnata all'OIV ed al ricorrente.

Il dipendente che intenda ricorrere avverso la valutazione, ha la facoltà, esauriti i procedimenti di riesame e di conciliazione sopra delineati, di esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione, istituita presso la Direzione provinciale del Lavoro territorialmente competente, ai sensi dell'art.413 del C.P.C., prima di adire l'autorità giudiziaria.

L'insieme delle valutazioni è collocato in una graduatoria in cinque fasce di merito.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Le risorse economiche destinate alla produttività vengono suddivise in base alla graduatoria generale e finale dell'Ente.

I resti derivanti dalla prima assegnazione vengono ridistribuiti al personale collocato nelle fasce da A a D, nella stessa percentuale stabilita nella graduatoria finale.

L'OIV raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dalle posizioni organizzative; qualora la curva di distribuzione presentasse anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione. In particolare:

- al raggiungimento di particolari ed elevati standard prestazionali, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;
- al mancato (totale o parziale) raggiungimento degli standard programmati, nel caso in cui risultino vuote la fasce superiori;
- al reale grado di complessità e di sfida rappresentato dagli obiettivi programmati, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;
- alla semplicità e al ridotto carattere sfidante degli obiettivi programmati, nel caso in cui risultino vuote le fasce inferiori.

ELABORAZIONE DELLA GRADUATORIA UNICA GENERALE

La graduatoria finale e generale è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A ad E.

Ove lo scarto quadratico medio delle valutazioni, calcolato sui valori medi di settore, sia inferiore al valore di 10 punti, le valutazioni del personale assegnato ai settori i quali registrano valori medi inferiori alla media aritmetica sono riviste con la posizione organizzativa per la formulazione definitiva, fermo restando a 100% il valore massimo della valutazione individuale.

Rimangono invariati i criteri di determinazione del budget di Settore ai fini dell'erogazione del compenso incentivante. Detto budget è calcolato suddividendo il valore corrispondente a detto importo per il numero complessivo degli aventi diritto e successivamente moltiplicando la cifra risultante per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore. A tale calcolo non si applicano parametri relativi alla categoria di appartenenza dei valutati

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta alle P.O. nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

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

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo;

FONDO INDISPONIBILE	2013
progressioni economiche	31.500,24
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	14.556,00
Indennità puericultrici	3.843,00
Indennità di turno	4.400,00
reperibilità	1.488,00
Compenso per attività disagiate	7.716,00
compenso responsabilità	4.538,00
Maneggio denaro art.17 d	736,00
Indennità particolari responsabilità art. 17 comma i	603,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	69.380,24
produttività individuale e collettiva	11.452,33

Indennità di disagio (riallineamento)	140,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	80.972,57
Art. 15 comma 1 lett. K	9.400,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	90.372,57

- c) *gli effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risultano vigenti :

CCDI 2000 nel quale sono state definite le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

CCDI 2006 sottoscritto in data 23/01/2007 nel quale sono è stata introdotta l'indennità di maneggio valori per l'economista comunale, sono stati definiti specifici criteri per la tempistica della liquidazione delle indennità di disagio e responsabilità si secondo grado, sono state istituite le indennità per specifiche responsabilità e messo notificatore.

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali sono stati adeguati i propri ordinamenti ai relativi principi mediante adozione del nuovo Regolamento di Organizzazione di cui alla deliberazione G.C n.41 del 15.03.2011, modificato con successiva deliberazione n. 71 del 21.06.2012.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di etero-integrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero

quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

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

Il Responsabile di area erogherà la produttività sulla base delle valutazioni dei propri collaboratori effettuata, attraverso la compilazione delle schede di valutazione predisposte secondo la nuova metodologia.

Le risorse destinate alla performance individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno dell'anno successivo, fatti salvi giustificati impedimenti.

Il budget individuale, così come definito secondo la nuova metodologia, è ridotto è in misura proporzionale ai mesi non lavorati, considerando quale mese intero la frazione superiore ai 15 giorni, per le assenze dovute a malattia superiori a 20 giorni lavorativi all'anno operano le seguenti riduzioni:

da 21 a 30 giorni	1/12	da 31 a 40 giorni	3/12	da 41 a 60 giorni	4/12
da 61 a 90 giorni	5/12	da 91 a 120 giorni	8/12	oltre 120 giorni	12/12

- e) 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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali e conseguentemente non sono stati contrattati nuovi criteri.

- f) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009.

Indennità di turno

Importo massimo previsto nel fondo €4.400,00

Riferimento alla norma del CCNL art.22 del CCNL 14.09.2000

Riferimento alla norma del CCDI art. 4 del CCDI 23.01.2007

Criteri di attribuzione: attuazione turni diurni in struttura operativa che attui orario di servizio

giornaliero di almeno 10 ore

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività : copertura dell'orario di servizio della Polizia Municipale per 12 ore giornaliere dalle ore 7.00 alle ore 19.00.

Indennità di reperibilità

Importo massimo previsto nel fondo €.1.488,00

Riferimento alla norma del CCNL art.23 del CCNL 14.09.2000

Riferimento alla norma del CCDI art. 4 del CCDI 23.01.2007

Criteri di attribuzione : attuazione servizio di reperibilità per determinati periodi durante l'anno o al ricorrere di particolari situazioni di emergenza o criticità

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività : attuazione del servizio di reperibilità nel periodo invernale al fine di garantire idoneo supporto alle ditte esterne incaricate dello sgombero neve.

Indennità di disagio

Importo massimo previsto nel fondo €.7.856,00

Riferimento alla norma del CCNL art.17 lettera e) del CCNL 01.04.1999

Riferimento alla norma del CCDI art. 6 del CCDI 23.01.2007 - CCDI 2012 –CCDI 2013

Criteri di attribuzione :

- A) attività che comportano un costante contatto con l'utenza, con particolare riferimento agli sportelli aperti al pubblico;
- B) Attività che comportano situazioni di lavoro in condizioni ambientali e climatiche di particolare difficoltà;
- C) attività che comportano una flessibilità e un disagio in termini di articolazione dell'orario di lavoro non rientrante nella tipologia contrattuale del turno o del tipico orario spezzato con un rientro pomeridiano;
- D) attività svolte da personale che effettua manutenzione, riparazione e interventi su beni mobili e immobili; monitoraggi, interventi e controlli su impianti termici/elettrici e, in generale, su altri impianti tecnologici, in quanto le modalità di svolgimento di tali interventi comportano l'esposizione a

situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie;

E) attività svolte dal personale appartenente al Settore Vigilanza, nell'ambito di programmi che implicano un disagio in termini di flessibilità oraria e che non sono remunerate con l'applicazione di altri istituti contrattuali vigenti.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività

A) sportelli aperti al pubblico per un n. di ore adeguato alla presenza di

pubblico, con personale comunale che svolge contemporaneamente

funzioni di back e front office.

B) garantire la costante presenza sul territorio comunale del personale

addetto alle funzioni tecnico-operative e di controllo.

Indennità di responsabilità

Importo massimo previsto nel fondo € 4.538,00

Riferimento alla norma del CCNL art.17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999

Riferimento alla norma del CCDI art. 3 del CCDI sottoscritto nel 2000 e art. 7 del CCDI 23.01.2007

Criteri di attribuzione : attività che comportano l'assunzione della responsabilità del procedimento oppure la responsabilità in ordine ai risultati della propria attività lavorativa, oppure lo svolgimento di attività di coordinamento di altre figure professionali.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività :

garantire adeguata articolazione al procedimento e favorire l'attività di

coordinamento all'interno dei gruppi di lavoro, al fine di rendere più

efficace l'azione amministrativa.

Indennità di specifiche responsabilità

Importo massimo previsto nel fondo € 603,00

Riferimento alla norma del CCNL art.17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999

Riferimento alla norma del CCDI art. 8 del CCDI 23.01.2007

Criteri di attribuzione: attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità per il personale addetto agli uffici di stato civile anagrafe elettorale nonché al personale addetto al servizio intercomunale di protezione civile.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività : nell'attribuzione della presente indennità si è specificatamente tenuto conto di quei servizi che hanno un diretto impatto con l'utenza.

Indennità di maneggio valori

Importo massimo previsto nel fondo € 736,00

Riferimento alla norma del CCNL art.17 comma 2 lettera d) del CCNL 01.04.1999

Riferimento alla norma del CCDI art. 5 del CCDI 23.01.2007 – CCDI 2012 – CCDI 2013

Criteri di attribuzione : Economo Comunale e Agenti di Polizia Locale per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività : Il servizio reso dagli agenti contabili specie per quanto concerne le riscossioni consente al pubblico di provvedere direttamente presso gli uffici comunali al pagamento ad esempio dei diritti, rette per i servizi comunali e sanzioni senza dover rivolgersi al servizio bancario o postale.

1.2 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013 ha seguito il seguente iter:

- Delibera di G.C. nr. 108 del 09/09/2013 determinazione delle risorse finanziarie da destinare alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2013

1.2.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2013, risulta così costituito, così come da allegato a) :

RISORSE DECENTRATE STABILI	€. 82.272,45
-----------------------------------	---------------------

fondo unico consolidato 2002	58.908,05
INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	
ART 32 c1. ccnl 22.01.04	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 1, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	4.457,00
ART 32 c2. ccnl 22.01.04	
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.	3.594,00
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005	
1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	3.745,00
Art.8 comma 2 ccnl 2006-2007	
2.gli enti a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008 incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6 monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia	4.708,00
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	16.504,00

VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	
<i>CCNL biennio 2000/01</i>	806,00
<i>Dich. congiunta n°14 CCNL 22/01/2004 -2002/3</i>	1.199,00
<i>Dich. congiunta n°4 CCNL 09/05/2006 -2004/5</i>	892,00
<i>CCNL 11/04/2008 -2006/7</i>	487,00
<i>CCNL 31/07/2009 -2008/9</i>	294,00
<i>RIA personale cessato</i>	3.806,40
<i>Art.11 comma 1 CCNL 1999 conferimento P.O</i>	-624,00
TOTALE VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	6.860,40
FONDO UNICO CONSOLIDATO	82.272,45

La dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004 (biennio economico 2004/2005) e n. 4 del CCNL 9/5/2006 e n. 1 del CCNL 31/07/2009 prevedono per l'anno 2004, 2006 e 2009 che: "...l'importo stipendiale riconosciuto a favore del personale dipendente collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, anch'esso a carico del bilancio dell'Ente".

L'importo di cui sopra dovrà essere finanziato con risorse di bilancio, non dovendo intaccare il fondo produttività (oltre alle cifre provenienti dagli aumenti del CCNL precedenti).

Analogamente, i CCNL 2006, 2008 prevedevano tale disposizione.

1.2.2 - Sezione II - Risorse variabili

Art.15 comma 1 lett.K (ici)	6.400,00
Art.15 comma 1 lett.K (ex merloni)	3.000,00
Risparmio lavoro straordinario art.14	1.822,35
Somme non utilizzate anno precedente	965,57
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	12.187,92

Deliberazione della Giunta Comunale n.106 del 29.08.2013 - iscrizione tra le risorse variabili ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k l'importo di euro 6.400,00 per il recupero dell'evasione in materia di imposta comunale sugli immobili

Deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 08.07.2013 – Approvazione P.E.G esercizio 2013 iscrizione tra le risorse variabili euro 3.000,00 per compensi progettazioni interne.

Le economie provenienti da anno precedente sono iscritte in apposito elenco sottoposto alle verifica e sottoscrizione del Revisore dei Conti.

1.2.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Art.9 comma 2 bis del D.L 78/2010

Richiamata la Circolare del Mef n.12 in data 15.04.2011 in cui al punto 3) se il fondo costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, supera il valore del fondo determinato per l'anno 2010, deve essere ricondotto a tale importo con riferimento all'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio stabilito per il 2010 e la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio è applicata confrontando il valore medio (media aritmetica) dei presenti al 01.01.2010 ed al 31.12.2010 con il valore medio (media aritmetica) dei presenti al 01.01.2011 ed al 31.12.2011 e così per gli anni successivi, considerando che la variazione percentuale tra le due consistenze medie determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Ciò premesso, si è operato come segue:

Constatato che il fondo per l'anno 2013 al netto delle voci non rilevanti ai fini della verifica, non è superiore al fondo per l'anno 2010 pari ad €. 89.386,24, si determina l'importo del fondo 2013 nell'ammontare di €. 88.672,45 .

Riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio

personale presente al 01.01.2010 n.33

personale presente al 31.12.2010 n.32

consistenza media 2010 n.32,5

personale presente al 01.01.2013 n.31

personale presuntivamente presente al 31.12.2013 n.31

consistenza media presunta 2013 n.31

variazione percentuale della consistenza media negli anni 2010 su 2013:

$$32,5-31,0=1,50:32,5*100=4,61$$

La percentuale di riduzione del fondo 2013 rispetto al fondo 2010 per personale cessato e non sostituito è pertanto stata operata in misura del 4,61% per l'importo complessivo di €.4.087,80.

1.2.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

FONDO UNICO CONSOLIDATO	58.908,05
--------------------------------	------------------

INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	16.504,00
TOTALE VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	6.860,40
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	12.187,92
FONDO COMPLESSIVO	94.460,37
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	4.087,80
FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	90.372,57

1.2.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.3 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

Per l'anno 2013 risultano indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo quali risorse necessarie a retribuire istituti già determinati negli anni precedenti.

progressioni economiche	31.500,24
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	14.556,00
Indennità educatrici	3.843,00

Indennità turno	4.400,00
Reperibilità	1.488,00
Indennità di disagio	7.716,00
Maneggio denaro	736,00
compenso responsabilità	4.538,00
compenso particolari responsabilità	603,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	69.380,24

1.3.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

produttività individuale e collettiva	11.452,33
Indennità di disagio (riallineamento)	140,00
Art. 15 comma 1 lett. K	9.400,00
TOTALE	20.992,33

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 11.452,33 saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale .

Le indennità di disagio connesse al costante contatto con l'utenza, ed alle particolari situazioni ambientali e climatiche sono liquidate sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

Le indennità connesse a particolari flessibilità d'orario ed alla manutenzione di immobili ed impianti tecnologici sono liquidate sulla base dell'apporto individuale certificato a consuntivo dal Responsabile del Servizio.

1.3.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

progressioni economiche	31.500,24
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	14.556,00
Turno+reperibilità+ ind.educatrici+maneggio denaro+ind.responsabilità +ind.particolari resp.	23.324,00
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	69.380,24
Indennità Disagio (riallineamento)	140,00
produttività individuale e collettiva	11.452,33
Art.15 c.1 lett. K	9.400,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	20.992,33
TOTALE UTILIZZO FONDO	90.372,57

1.3.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

I.3.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

L'art. 4 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

3-sexies. "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo.."

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo:

"La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa **nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato

all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 e pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”

Si attesta che la spesa del personale calcolata sulla base delle direttive impartite dalla deliberazione sez. unite Corte dei Conti nr.16 del 09/11/2009 considerando le componenti escluse in base alla normativa vigente pari a :

Tipologia di spesa	Rendiconto 2012	Rendiconto 2013
Spese intervento 01	1.073.426,91	1.064.357,00
Spese intervento 03	0,00	0,00
Spese intervento 07	62.149,00	60.941,00
Altro (conv.vice segr. sport)	0,00	5.000,00
Totale spese personale	1.135.575,91	1.130.298,00
Componenti escluse	147.673,00	147.504,00
Componenti soggette a limite	987.902,91	982.794,00

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

1.4 Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell’anno precedente

	2010
Fondo consolidato	81.386,24
Fondo variabile Al lordo riduzione una tantum di €.2.247,00	17.745,18
FONDO COMPLESSIVO 2010	99.131,42

	2011
Fondo consolidato	80.983,50
Fondo variabile	17.899,86
FONDO COMPLESSIVO 2011	98.883,36
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	4.558,52

	2012
Fondo consolidato	81.879,72
Fondo variabile	18.929,00
FONDO	100.808,72

COMPLESSIVO 2012	
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	5.990,73

	2013
Fondo consolidato	82.272,45
Fondo variabile	12.187,92
FONDO COMPLESSIVO 2013	94.460,37
DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010	4.087,80

Come sopra sintetizzato il totale del Fondo 2010 era pari ad €99.131,42

Il totale del Fondo 2011 al netto della decurtazione ex art.9 comma 2 bis della L.122/2010 era pari ad
€. 94.324,84

Il totale del Fondo 2012 al netto della decurtazione ex art.9 comma 2 bis della L.122/2010 è pari ad
€. 94.817,99

Il totale del Fondo 2013 al netto della decurtazione ex art.9 comma 2 bis della L.122/2010 è pari ad
€. 90.372,57

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

Il totale generale delle risorse di parte stabile e variabile del fondo ammontante ad €.90.372,57 oltre ai relativi oneri a carico dell'Ente sono regolarmente stanziati e impegnati nell'ambito degli interventi di spesa relativi al personale categoria 01 e categoria 07 per l'Irap, gestione competenza e residui del bilancio di previsione esercizio 2014 attualmente in corso di formazione.

1.4.1 - 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

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

Poiché dal raffronto tra le voci rilevanti ai fini della verifica, emerge che il fondo per l'anno 2013 (euro 88.672,45) non risulta superiore rispetto all'importo delle analoghe voci del fondo 2010 (euro 89.386,24) così come previsto dalla L. 122/2010 non si è reso necessario operare alcuna riduzione.

Con riferimento alla riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio è stata apportata la riduzione in rapporto al personale cessato e non sostituito:

Riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio

personale presente al 01.01.2010 n.33

personale presente al 31.12.2010 n.32

consistenza media 2010 n.32,5

personale presente al 01.01.2013 n.31

personale presuntivamente presente al 31.12.2013 n.31

consistenza media presunta 2013 n.31

variazione percentuale della consistenza media negli anni 2010 su 2013:

$$32,5-31,0=1,50:32,5*100=4,61$$

La percentuale di riduzione del fondo 2013 rispetto al fondo 2010 per personale cessato e non sostituito è pertanto stata operata in misura del 4,61% per l'importo complessivo di €.4.087,80.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2013, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2013. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2013, approvato con deliberazione consiliare n. 17 del 05/07/13 esecutiva.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 12.421,00

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Dott.ssa Carmen Cirigliano