

**OGGETTO:RELAZIONE ILLUSTRATIVA e RELAZIONE TECNICO
FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2015**

Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'ente

Facendo seguito all'ipotesi di accordo per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2015 relativo al personale del comparto sottoscritto in data 13.12.2016 si inoltra, in allegato, la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria redatte in conformità allo schema adottato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19/07/2012 al fine dei controlli di cui al comma 1 dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001.

Come previsto dalla disposizione normativa sopra citata il Collegio dei Revisori dei Conti è tenuto ad esaminare le relazioni in oggetto al fine di certificarle per permettere il proseguimento dell'iter autorizzatorio previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. 1/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004.

Si segnala che l'iter di approvazione dell'accordo decentrato 2015 avviato nell'anno di riferimento aveva dato esito negativo e la Delegazione di Parte Pubblica, di recente ricostituzione ha agito in relazione a nuove direttive, in modifica delle precedenti, fornite dall'Amministrazione Comunale nel corso del 2016 con gli atti di seguito riportati:

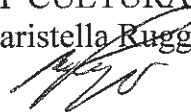
1. Deliberazione n. 140 del 12.12.2016 ad oggetto: *"Nuove direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015"*

Si rimane a disposizione per ogni ulteriore informazione e/o chiarimento in merito.

Distinti saluti.

Cusano Milanino, 12.01.2017

IL FUNZIONARIO DEL SETTORE
SERVIZI EDUCATIVI CULTURALI E SPORTIVI
dott.ssa Maristella Ruggeri



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2015

Modulo 1 – Scheda 1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	A seguito della certificazione negativa sull'ipotesi di accordo decentrato integrativo sottoscritta il 22.12.2015 rilasciata dal Collegio di Revisione Contabile ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 165/2001 è stata sottoscritta una nuova ipotesi tra le parti in data 13 dicembre 2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015 . All'art. 1 è tuttavia previsto: “ <i>La disciplina contrattuale produce i suoi effetti anche per i periodi successivi al 31.12.2015 allorché le singole clausole nell'ambito di procedure contrattuali successive non trovino modificazione, integrazione o disapplicazione e non divengano inapplicabili per sopravvenuta normativa. (omissis..). Restano altresì in vigore le clausole definite nelle contrattazioni precedenti ove non disapplicate.</i> ”
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Deliberazione di costituzione: n. 119 del 21.11.2016 Presidente: Segretario Generale Componenti:– Funzionario del Settore Pianificazione e Qualità Urbana; Comandante del Settore Polizia Locale, Protezione Civile</p> <p>Parte sindacale RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – C.S.A. - Siapol (di cui firmatarie: CISL-C.S.A - Siapol)</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto del Comune di Cusano Milanino. L'art 1 dell'ipotesi prevede: “ <i>La presente ipotesi si applica al personale dipendente del Comune di Cusano Milanino a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo con le specifiche riportate nei diversi istituti), non è invece applicabile al personale Dirigente per cui vige apposita e distinta disciplina</i> ” (nel 2015 dirigenti in servizio attivo fino al 31.03)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015 art. 17 del CCNL 1.4.1999 Articolato dell'ipotesi di accordo: Art. 1 Durata e ambito di applicazione del contratto

	<p>Art. 2 Criteri di ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – <u>Risorse già destinate</u></p> <p>Art. 3 Art. 17 comma 2 lett.a– Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi – <u>Risorse da destinare</u></p> <p>Art 4 Utilizzo residui di parte stabile e residui anni precedenti.</p> <p>Art. 5 Altri compensi</p> <p>Art. 6 Tempistica pagamenti.</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio di Revisione Contabile dell'ente ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001. Solo in caso di esito favorevole e previa autorizzazione della Giunta potrà essere sottoscritto l'accordo decentrato.</p> <p>Il Nucleo di valutazione è intervenuto con il rilascio della certificazione di competenza in merito alla verifica degli importi di cui all'art. 15 c. 2 del CCNL 1.04.1999 – verbale protocollo n. 3291 del 9.02.2016.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data, come da verbale di seduta n..... ha effettuato la verifica di cui all'art. 40 –bis del d.lgs 165/2001 non effettuando rilievi /effettuando i rilievi di seguito indicati..... (parte da completare in relazione all'esito del verbale del Collegio di Revisione Contabile)</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Come previsto dall'art. 169, comma 3-bis del Tuel (introdotto dal D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla legge 213/2012) il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009, è stato unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta n. 117 del 26.10.2015. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare e pesare il Piano delle Performance anno 2015 come risulta da verbale n. 10 del 23.10.2015 integrato con relazione illustrativa in merito ai criteri di validazione degli obiettivi ivi contenuti in conformità alla norme vigenti del 14.04.2016 n.p. 8900.</p> <p>La documentazione è disponibile sul sito dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".</p>

		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2013/2016 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 7 del 30.01.2014 quale sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione, Il Programma è stato aggiornato per il triennio 2016/2018 con deliberazione di Giunta n. 54 del 30.05.2016.</p> <p>E' in corso l'adeguamento al D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii. secondo la tempistica prevista dal programma triennale stesso, il dettato normativo di cui sopra è da prendere quale riferimento in sostituzione dell'abrogato art. 11 del D.Lgs 150/2009.</p> <p>La Giunta ha approvato lo stato di attuazione del PEG/Piano della Performance anno 2015 con deliberazione n. 93 del 26.09.2016.</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha presentato la relativa certificazione in merito allo stato di attuazione del PEG/Piano Performance anno 2015 come da verbale n. 5 del 14.09.2016.</p>
		<p>Con deliberazione n. 90 dell'11.11.2011 è stato adottato il sistema di valutazione del personale dell'ente (Segretario, Dirigenti e Personale dei Livelli) secondo le previsioni contenute nel D.Lgs 150/2009. Il regolamento dell'ente è stato invece adeguato alle disposizioni della normativa in parola con deliberazione n. 116 del 27.12.2010; documenti presenti sul sito agli indirizzi http://www.comune.cusano-milanino.mi.it/spipnew/spip.php?article1589 e http://www.comune.cusano-milanino.mi.it/spipnew/spip.php?article667</p>
<p>Eventuali osservazioni: La relazione al Piano delle Performance risulta inserita nello stato di attuazione al 31/12/2015 del Peg/Piano della Performance come da deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 26/09/2016 Non ci sono ulteriori osservazioni e/o informazioni da rendere</p>		
<p> </p>		

Il 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 via preliminare è opportuno evidenziare che la disciplina relativa al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art 15 del CCNL 1.04.1999, deve essere posta in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale

emanate a più riprese negli ultimi anni. In particolare si evidenzia l'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs 165/2001 nelle sue più recenti modificazioni che pone una serie di condizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo.

Considerato che i vincoli posti dalla normativa sono stati rispettati dall'ente, si è provveduto alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2015 con l'inserimento anche di incrementi facoltativi.

Incrementi facoltativi che sono stati regolarmente autorizzati dal Nucleo di Valutazione ai sensi del secondo comma dell'art. 15 del CCNL 1.04.1999, come da verbale n. 2 del 8.02.2016.

Da segnalare che la costituzione del fondo in parola, avvenuta con determinazione n. 430 dell'1.12.2016, è frutto di una rivisitazione del fondo precedentemente costituito con determinazione n. 544 del 18.12.2015 (atto abrogato) ad opera di società specializzata (deliberazione di Giunta n. 98 del 29.09.2016) in materia, che si è resa necessaria in autotutela a seguito di certificazione negativa da parte del Collegio di Revisione Contabile (Verbale n. 11 del 9.06.2016) sull'ipotesi di accordo sottoscritta in data 22.12.2015 e di relazione inviata alla Giunta da parte del Segretario Generale in data 29.07.2016 ed esaminata nella seduta del 4.08.2016.

La disponibilità delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata integrativa tiene conto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010, n. 122, nella versione modificata dalla legge di stabilità 2014 (L.147/2013) e dalla circolare della R.G.S nr. 20/2015 nella quale viene stabilito che la decurtazione permanente da operare sui fondi destinati alla contrattazione integrativa è pari a quella definita per l'anno 2014. Inoltre, sempre in un parere della RGS, si precisa che la decurtazione è unica e sulla parte stabile (consolidata) del fondo. Tale impostazione è confermata dalla Circolare 13/2016 della RGS che ha approvato gli schemi del Conto Annuale che hanno imputato tale somma solo sulla parte del fondo stabile della Tabella 15.

Nel 2015, quindi, il salario accessorio non aveva alcun limite o tetto massimo di spesa. Nel rispetto delle norme sul contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità, il "fondo" avrebbe potuto essere superiore anche a quello del 2014. L'unico obbligo nel 2015 consisteva nel consolidare la decurtazione operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 più sopra citato.

Nell'ente la decurtazione da consolidare dall'anno 2015 in poi è risultata pari a € 54.711,00 (effettuata sulla parte stabile) data dalla differenza tra:

Fondo anno 2010 soggetto a limite : € 736.355,00

Limite anno 2014 adeguato alla riduzione di personale: € 681.644,00

Fondo anno 2015 ricalcolato: € 648.330,00

Il fondo di parte variabile rilevante ai fini dei limiti risulta pari a € 200.829,00 oltre ad €. 12.559,00 non rilevanti ai fini dei limiti.

Con queste premesse la “nuova” ipotesi di accordo è stata sottoscritta sulla base delle direttive fornite alla delegazione trattante abilitata alle trattative a più riprese nel corso del 2015 con deliberazioni n. 78 dell’11.06.2015, n. 80 del 24.06.2015, n. 129 del 30.11.2015, n. 139 del 10.12.2015, n. 149 del 22.12.2015 come da ultimo modificate con atto n. 140 del 12.12.2016.

Si illustra di seguito l’articolato dell’ipotesi di accordo.

Art. 1

Durata e ambito di applicazione

Viene definito che l’ipotesi di accordo sull’utilizzo delle risorse decentrate si applica al personale dei livelli sia a tempo indeterminato che determinato (per questi ultimi secondo le specifiche indicate nell’ipotesi stessa) ed è riferita all’anno 2015 in quanto, ai sensi dell’art. 5 c.1 del CCNL 1.04.1999, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di “contrattazione decentrata integrativa” con cadenza annuale.

Le clausole contrattuali possono però conservare i propri effetti anche successivamente al 31.12 qualora non siano oggetto di revisione tra le parti o non diventino inapplicabili per sopravvenuta normativa. Allo stesso modo conservano efficacia clausole definite in contrattazioni precedenti se non disapplicate.

Art.2

Criteri di ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Risorse già destinate

Si evidenzia che la determinazione n. 430 dell’1.12.2015 più volte citata è stata riportata quale allegato 1 all’ipotesi di accordo al fine di rendere più chiara l’esposizione dei dati economici del “fondo”che viene suddiviso nelle parti “stabile e variabile”.

Nell’articolo in questione vengono riportate le risorse già destinate nel corso dell’anno 2015 al pagamento degli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali ed evidenziati i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per il finanziamento dei diversi istituti previsti dall’art. 17 del CCNL 1.04.1999. In particolare vengono specificati gli istituti relativi al trattamento economico accessorio spettanti al personale anche in relazione a funzioni svolte o a particolari articolazioni dell’orario di lavoro, con la definizione dei relativi importi.

Art. 3

Art. 17 comma 2 lett. a) – Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi – Risorse da destinare

Premesso che la definizione delle risorse da rendere disponibili per la contrattazione integrativa compete esclusivamente all’amministrazione si segnala che quest’ultima ha provveduto ad integrare le risorse decentrate variabili dell’anno 2015 ai sensi dell’art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1:04.1999 rispettivamente dell’importo di € 31.590,00 e di € 162.657,00.

Delle risorse di cui sopra € 165.171,00 sono state stanziare per il raggiungimento di obiettivi definiti all'interno del PEG/Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta n. 117 del 26.10.2015, ritenuti particolarmente sfidanti e complessi e comunque oggetto di misurazione attraverso indici ed indicatori sui quali il Nucleo di Valutazione ha rilasciato la certificazione di idoneità in quanto coerenti con i criteri espressi dall'art. 5 comma 2 D.Lgs 150/2009 e proceduto alla pesatura secondo la metodologia adottata.

L'articolo ha lo scopo di definire, in relazione a quanto contenuto nell'art. 4 comma 2, lett. a del CCNL 1.04.1999 e ss.mm.ii i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) del medesimo CCNL.

Art. 4

Utilizzo residui parte stabile e variabile e residui anni precedenti

Si definisce la disciplina dell'impiego, ove disponibili, delle risorse di parte stabile o variabile non utilizzate e degli eventuali residui provenienti dal fondo risorse decentrate o dal fondo straordinari dell'anno precedente, questi ultimi pari a € 12.559,00.

Art. 5

Altri compensi

Si definiscono i criteri per la corresponsione di altri compensi erogati nell'ente il cui finanziamento trova una disciplina specifica nelle norme contrattuali e precisamente:

Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000) – Importo massimo erogabile € 382,00;

Compenso ICI (art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.04.1999) - Importo massimo erogabile € 6.200,00.

Compenso “ex legge Merloni” - non è stato erogato alcun compenso nell'anno 2015.

Art. 6

Tempistica dei pagamenti

Viene definita la tempistica dell'iter valutativo e della conseguente erogazione dei compensi. Questo nonostante la materia non sia di stretta rilevanza contrattuale.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Risorse già destinate con erogazione in corso d'anno. Risorse da destinare con utilizzo in relazione al raggiungimento degli obiettivi e al termine del ciclo di valutazione del personale.

C) ILLUSTRAZIONE ANALITICA DELL'UTILIZZO DEL FONDO PARTE VINCOLATA E SCELTE NEGOZIALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PARTE VARIABILE

Risorse già destinate (rimando all'art. 2 dell'Ipotesi di accordo)

Vengono evidenziati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie anno 2015 dando atto che nell'anno in questione il Comune ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo indennità quali progressione economica orizzontale, indennità di comparto, indennità varie i cui importi sono stabiliti dal CCNL o dal CCDI e la

cui corresponsione è legata al tipo di mansione o all'articolazione dell'orario di lavoro come da note dei singoli Funzionari per il personale in assegnazione depositate agli atti. Allo stesso modo è stata erogata l'indennità di posizione ai titolari di posizione organizzativa e accantonato sull'apposito fondo l'importo per il pagamento agli interessati dell'indennità di risultato secondo quanto previsto in apposita deliberazione di istituzione dell'area delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento. Si evidenzia che per la corresponsione dell'indennità di risultato troveranno applicazione i criteri definiti nella metodologia di valutazione del personale dipendente adottata dall'ente.

Rientrano tra le risorse già destinate anche l'indennità di responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) del CCNL 1.04.1999.

A tal fine quota parte delle risorse variabili (art. 15 c. 2 e c. 5 del CCNL 1.04.1999) oltre che a finanziare il premio di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono destinate a remunerare il personale di cat. B, C e D (non titolare di posizione organizzativa) al quale sono attribuite particolari responsabilità tra le quali si annoverano in via principale la responsabilità di un Settore o di un Servizio, il coordinamento di gruppi di lavoro ecc.

Con le indennità di specifica responsabilità si intende infatti premiare il maggiore impegno in termini di attribuzioni o il maggior rilievo o il più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti richiesto ad alcuni dipendenti che sono stati nominati "responsabili" o "coordinatori di gruppi di lavoro" anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance di cui più sopra si è già trattato.

Risorse da destinare – (Art. 3)

Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse – parte variabile

1. **“Nido Estivo” anno 2015- Valore del progetto € 8.500,00**

il compenso in parola ed i criteri di erogazione trovano il proprio fondamento nell'art. 31 c. 5 del CCNL del 14.9.2000 e sono volti a remunerare l'impegno del personale educativo per l'apertura del servizio anche nel periodo estivo.

L'obiettivo ha determinato un incremento della quantità di giornate di apertura del servizio all'utenza (5 settimane) e garanzia della continuità educativa, nonché risparmio di spesa rispetto ad un eventuale affidamento del servizio all'esterno.

2. **Altri obiettivi di performance valore massimo erogabile € 125.337,00**

In via preliminare si evidenzia che le incentivazioni trovano sempre una stretta correlazione con il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'amministrazione con valutazione sia dell'effettivo grado di raggiungimento degli stessi (performance organizzativa) sia dei comportamenti organizzativi posti in essere dai singoli lavoratori nella loro realizzazione.

Gli incentivi previsti nell'art 3 sia lett. A) che B) dell'ipotesi di accordo sono in ogni caso correlati ai risultati conseguiti sia a livello organizzativo che individuale che costituiscono l'elemento imprescindibile per l'erogazione della premialità ai lavoratori. Tali incentivi infatti in attuazione delle disposizioni contrattuali *risultano*

correlati al merito e all'impegno di gruppo... (omissis) e/o individuale, in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione (omissis) come previsto dall' Art. 17 c. 1 lett. a CCNL 1.04.1999.

Incentivo di produttività individuale

Sul punto si segnala che l'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di trattamenti economici variabili, quali quelli in oggetto, è subordinata all'esito della procedura di valutazione, a cura del Nucleo di Valutazione, delle attività e delle prestazioni che si concretizza attraverso la certificazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito dei processi di PEG.;

L'incentivazione può essere corrisposta solo al termine del procedimento valutativo, da validarsi a cura del Nucleo di Valutazione e posto in essere secondo la metodologia approvata nel corso dell'anno 2011. Pur avendo definito la quota teorica relativa a ciascun dipendente sulla base della professionalità ascrivibile alle diverse categorie la corresponsione della produttività individuale avverrà attraverso la scheda di valutazione, con la quale viene valutato da ciascun funzionario p.o. l'apporto del singolo al perseguimento delle finalità dell'amministrazione da definirsi quale media tra:

1. "apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (50%)
2. "valutazione dei comportamenti professionali (50%) nella realizzazione del PEG.

A specificazione di quanto previsto nell'ipotesi di accordo si segnala che il sistema adottato prevede che non vi sia alcun riconoscimento economico qualora il punteggio ottenuto dal dipendente nella valutazione individuale si collochi al di sotto della soglia del 60%, ossia qualora l'apporto risulti inferiore alla soglia "dell'adeguatezza" (fascia F).

Allo stesso modo con deliberazione n. 140 del 12.12.2016 si è definito di destinare le risorse variabili, finalizzate a specifici obiettivi individuati annualmente derivanti dall'applicazione dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.4.1999, non erogate a causa del mancato o ridotto raggiungimento degli obiettivi, alle economie di bilancio in conformità ai recenti orientamenti ARAN (Parere n. 1826 del 3.3.2016).

Incentivo di performance organizzativa ai gruppi di lavoro € 31.334,00

Costituisce altresì elemento di incentivazione il riconoscimento di una quota relativa all'apporto quali/quantitativo (definito genericamente performance organizzativa) ai gruppi di lavoro pari al 20% del budget di realizzazione di ciascun progetto, quale riconoscimento dell'apporto collettivo al miglioramento della struttura e al raggiungimento generale degli obiettivi. L'apporto verrà definito sulla base del grado di coinvolgimento di ciascun dipendente rilevabile a consuntivo.

In linea generale le risorse a disposizione sono orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi nonché la produttività individuale e organizzativa del personale nella realizzazione degli obiettivi posti dall'Amministrazione.

I dati relativi alla differenziazione delle valutazioni della performance individuale e organizzativa e dei premi attribuiti al personale risultano pubblicati sul sito nella sezione amministrazione trasparente (ultimi dati disponibili anno 2013)

La metodologia di valutazione del personale è reperibile anch'essa sul sito nella sezione amministrazione trasparente.

Utilizzo eventuali residui anni precedenti (Art. 4)

Non risultano somme provenienti dal fondo risorse decentrate anno precedente.

Dal fondo per lo straordinario dell'anno 2014 risulta un risparmio di € 12.559,00 che ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. m costituisce integrazione del fondo del corrente anno. Il residuo trova utilizzo per € 2.984,00 per corresponsione indennità gravanti sulla parte stabile del fondo e per la differenza per poste gravanti sulla parte variabile del fondo. Le somme in parola non rientrano nel limite di cui all'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010.

Altri compensi (Art 5):

1. Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori € 382,00 (importo massimo erogabile)

Il compenso in parola è previsto dall'art. 54 del CCNL 14.09.2000. In considerazione dell'esiguità, l'importo viene ripartito sulla base dell'effettivo apporto in relazione al tempo lavoro.

2. Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15 c. 1 lett. K del CCNL 1.04.1999):

Compenso ICI € 6.200,00 (importo massimo erogabile): da erogarsi in applicazione della legge 662/1996 e D.Lgs 446/1997 secondo le disposizioni regolamentari attualmente vigenti nell'ente e con rimando alla definizione dei criteri di ripartizione in sede di concertazione.

Compensi "ex Legge Merloni":

Nessun importo è stato contabilizzato in quanto nulla risulta liquidato nell'anno 2015.

D) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

La presente ipotesi di accordo non prevede effetti abrogativi impliciti di precedenti accordi negoziali in materia.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

Le previsioni dell'ipotesi di accordo decentrato sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse destinate alla produttività art. 17 c. 1 lett. a)

trovano correlazione in effettivi incrementi di produttività e/o miglioramenti di servizi, da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale attività lavorativa come si evince da specifici indici/indicatori inseriti nel PEG/Piano della Performance e certificati dal Nucleo di Valutazione, ai cui verbali già citati si fa rimando.

Allo stesso modo il sistema per addivenire all'erogazione della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione generale del personale dell'ente.

F) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono state né previste né attuate nuove progressioni economiche.

G) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

All'interno degli strumenti di programmazione gestionale dell'ente predisposti anche con la mediazione degli organi di governo che rappresentano la comunità locale, e ai quali si effettua integrale rimando sono stati previsti indici e indicatori di carattere performante, con riferimento sia a obiettivi trasversali di interesse per l'intero ente che di sviluppo propri di ciascun settore/servizio a fronte di stanziamenti effettuati ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 1.04.1999.

H) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Cusano Milanino, 12.01.2017

IL FUNZIONARIO DEL SETTORE SERVIZIO
EDUCATIVI CULTURALI E SPORTIVI
dott.ssa Maristella Ruggeri

