

# COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Ipotesi di contratto Preintesa 16.12.2016</b> <b>Contratto da sottoscrivere</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2016</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Prosperini Manuela Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP- CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, CISAL EE.LL.FVG, UGL ENTI LOCALI RSU Canci Gabriele Seculin Adriano Urbani Paolo Londero Artemio L'invito inoltre è stato inviato a: RSU Trasaghis RSU Venzone Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP ed UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Gemona del Friuli – dipendenti associazione intercomunale polizia locale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse destinate al trattamento accessorio anno 2016
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La compilazione della seguente sezione avviene a stipulazione dell'accordo perfezionato. La presentazione della relazione al Revisore ha lo scopo di ottemperare a quanto previsto dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs. 165/2001. All'esito della valutazione del Revisore, la cui presente viene inoltrata, si procederà ad una eventuale snuova stesura della stessa solo se dovesse essere integrata con osservazioni. L'attestazione sarà pubblicata sul sito istituzionale, ad integrazione di tutta la documentazione presente.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli (da compilare successivamente in base al parere dei Revisori dei Conti) <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 179 del 20.10.2016
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con deliberazione giunta n. 11 del 28 gennaio 2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – E' in fase di assolvimento comunque l'Amministrazione procede alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'erogazione del salario accessorio legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance per l'anno 2016 – norma applicabile in regione: art. 6 della L.R. 16/2010

**Eventuali osservazioni.**

Con riferimento agli obblighi di legge si applica la disciplina regionale dettata dall'art. 6 della L.R. 11/08/2010, n. 16: sebbene l'art. 6 sia stato abrogato dalla LR 18 del 09.12.2016, infatti, la differita esecutività della esecutività norma abrogatrice lo mantiene in vigore sino al 01.06.2017

## **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)**

Viene contrattato: l'utilizzo del fondo sviluppo risorse umane 2016. Il Comune di Gemona del Friuli riveste anche il ruolo di Ente capofila dell'Associazione Intercomunale per il Servizio di Polizia Locale. Per il personale della Polizia Locale viene costituito un fondo "virtuale" a sé stante in applicazione dell'art. 22 del CCRL 6.5.2008, come da prassi. Il Comune di Venzone ha però comunicato, con mail del 16.12.2016 ed in difformità da quanto esplicitato all'epoca di costituzione del fondo, che intende gestire direttamente la contrattazione ed ha trasmesso la determinazione n. 670 di costituzione del fondo adottata in data 14.12.2016. In considerazione del fatto che contemporaneamente era già stata indetta la contrattazione, si è proseguito con la stessa senza imputare le poste che il Comune di Venzone si è riservato. Il Comune di Trasaghis ha comunicato la disponibilità di risorse variabili per € 1.274,13.

Inoltre è stata alle parti formalizzata una ipotesi triennale di contratto decentrato – parte normativa, che viene a rigovernare singoli punti già in vigore (indennità reperibilità, rischio, turno, particolari responsabilità etc la cui utilizzazione è stata esplicitata nella relazione tecnica finanziaria ed illustrativa del 2015 del 17.03.2015) nonché a rivedere i criteri con cui riconoscere le indennità per specifiche responsabilità, in considerazione delle diminuite risorse a disposizione.

Vengono inoltre proposte progressioni per entità pari a quelle contrattate con il CCDIT 2015 (fino alla soglia di 93.000,00 per il Comune, a cui andranno aggiunte quelle già acquisite dai dipendenti della polizia locale) secondo le modalità successivamente precisate. Vengono infine riconfermati i criteri e le modalità procedurali da tenersi nelle procedure per lo sviluppo orizzontale delle carriere dei dipendenti. Le parti si rincontreranno il 22 dicembre per la definitiva sottoscrizione della proposta di riparto del fondo 2016 ed eventualmente, qualora condiviso, per la sottoscrizione dell'allegata piattaforma. Si precisa inoltre che in tale occasione potrebbe rendersi necessario apportare delle modifiche a quanto proposto, alla luce delle richieste delle RSU o delle OO.SS nonché in base a degli errori di dattilografia presenti, ma certamente non si potrà disporre in ordine a quanto sin qui previsto per la parte finanziaria in quanto in questa sede si redige la relazione tecnica – finanziaria e per quanto concerne la compatibilità finanziaria delle poste con il bilancio restano pertanto confermati gli importi indicati con l'intesa sulla destinazione del fondo 2016. Del caso si intenderebbe concludere ciò che è possibile per il 2016 ed eventualmente rinviare eventuali code non economiche al 2017.

Con queste precisazioni, pertanto, si richiede la certificazione di legge.

Le economie del fondo costituito per il 2015 sono rappresentate dalle minori spese di € 6.011,88 (progressioni previste e non sviluppate nel corso dell'anno 2015 ed ora non più attuabili in quanto viene meno il requisito dell'approvazione della graduatoria entro l'anno di riconoscimento), somme che, previa certificazione del revisore, verranno destinate a remunerare la produttività collettiva.

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Viene contrattata la destinazione delle risorse del fondo produttività anno 2016 secondo la disciplina normativa prevista dal Contratto decentrato integrativo anno 2015 (e previgenti che si intendono qui richiamati) che è già stato oggetto di verifica positiva da parte dell'organo di revisione dei Conti (si veda il parere favorevole del 17/04/2015 acquisito al protocollo al n. 8697) per il resto si richiamo quanto sin qui esposto.

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

#### **DIPENDENTI COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI**

Descrizione (dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.8.2002)	Importo
Art. 21, comma 2, lett. a) – produttività	4.145,06 *
Nuove progressioni orizzontali da attribuire	12.194,92 **
Art. 21, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	80.202,08
Art. 4, comma 3 CCNL 16/07/1996 – indennità specifica	1.100,00
Art. 21, comma 2, lett. c) - Art. 30, comma 2 CCRL 2004 – Indennità di turno, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo	26.262,00
Art. 21, comma 2, lett. d) – indennità di disagio	0***
Art. 21, comma 2, lett. e) e lett i) – indennità per specifiche responsabilità	6.657,38
Art. 26 CCRL 26.11.2004 – salario aggiuntivo ex indennità di comparto	32.000,00
<b>Totale</b>	<b>162.561,44</b>

\*

\* Trattasi di importo stimato, in quanto sarà definito in termini residuali dopo aver quantificato definitivamente le risorse necessarie per le altre voci di salario accessorio.

\*\* € 603,00 destinate dall'Amministrazione in applicazione di quanto previsto dall'art. 22 c. 3 del CCRL 2008 e pertanto considerate nel prospetto che segue

\*\*\* Nel 2016 non viene istituito, è previsto come eventualità negli anni futuri.

#### **POLIZIA LOCALE SERVIZIO ASSOCIATO QUOTA COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI**

Descrizione (dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.8.2002)	Importo
Art. 21, comma 2, lett. a) – produttività	1.845,06
Nuove progressioni orizzontali	603,00 *
Art. 21, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	5.071,17
Art. 21, comma 2, lett. c) - Art. 30, comma 2 CCRL 2004 – Indennità di turno, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo	8.200,00
Art. 26 CCRL 26.11.2004 – salario aggiuntivo ex indennità di comparto	3.044,40
Totale	18.763,63 **

\* risorse destinate dall'Amministrazione in applicazione di quanto previsto dall'art. 22 c. 3 del CCRL 2008

\*\* A cui non vengono aggiunte le quote gestite direttamente dai Comuni di Trasaghis e Venzone, come da prospetto allegato alla presente nel mentre viene aggiunta alla voce produttività l'importo di € 1.274,13 trasferita dal Comune di Trasaghis.

#### **POLIZIA LOCALE SERVIZIO ASSOCIATO**

**Il presente prospetto viene predisposto con riferimento ai dati trasmessi dal Comune di Venzone e dal Comune di Trasaghis.**

Descrizione (dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.8.2002)	Importo*
Art. 21, comma 2, lett. a) – produttività	3.119,19
Nuove progressioni orizzontali	603,00 *
Art. 21, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	5.071,17
Art. 21, comma 2, lett. c) - Art. 30, comma 2 CCRL 2004 – Indennità di turno, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo	10.300,00
Art. 26 CCRL 26.11.2004 – salario aggiuntivo ex indennità di comparto	
Risorse stabili senza dettaglio	5.376,84
Risorse fisse senza dettaglio	911,74
Totale	31.604,34 **

\* importo destinato dal Comune di Gemona del Friuli per progressioni.

\*\*Importo complessivo dei fondi del Comune di Venzone, Gemona del Friuli e Trasaghis.

#### **C) effetti abrogativi impliciti**

Si determinano effetti abrogativi impliciti, qualora sottoscritta la parte normativa, in quanto è prevista l'abrogazione delle norme contrastanti.

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

##### COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI

Come si evince dai prospetti relativi alle modalità di utilizzo delle risorse, il fondo è per la quasi totalità vincolato alla liquidazione di voci retributive con carattere di automaticità. Ciò sta a significare che le somme in oggetto sono obbligatoriamente dovute al personale per particolari modalità di prestazioni di servizio o in quanto obbligatorie (indennità di comparto, progressioni orizzontali già attribuite nel passato, indennità specifica per le categorie A e B, straordinario, indennità di turno e maggiorazioni dovute per prestazioni rese in giornate festive o di riposo settimanale, indennità di disagio e di rischio). Parte del residuo fondo viene destinato a compensare le prestazioni lavorative cui sono correlate maggiori responsabilità rispetto alla normalità. Si tratta delle indennità per particolari responsabilità di cui alla lettera e) dell'articolo 21

del CCRL 2002 e di quelle legate alla funzione di Ufficiale di Stato Civile e Elettorale di cui alla lettera i) del già citato art. 21. La parte delle risorse stabili residue viene utilizzata per nuove progressioni orizzontali in attuazione a quanto già contrattato con il CCDI del 2015.

La restante parte viene destinata allo svolgimento di “piani di lavoro”, all’incentivazione della prestazione individuale ed organizzativa in base al vigente sistema di valutazione delle prestazioni. Nonostante l’esiguità dei fondi a disposizione, l’intendimento è comunque quello di finanziare l’incentivazione del merito e della qualità delle prestazioni individuali e/o di gruppo, al fine di migliorare l’efficacia e l’efficienza dei servizi.

POLIZIA LOCALE – Associazione intercomunale.

Al pari di quanto sopra indicato per il Comune di Gemona del Friuli, anche nel caso del Servizio di Polizia locale il fondo è per la quasi totalità vincolato all’erogazione di voci retributive con carattere di automaticità (indennità di comparto, progressioni orizzontali già attribuite nel passato, straordinario, turno). L’Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall’art. 22 c. 3 del CCRL 2008, destina una parte delle risorse stabili generali per nuove progressioni. Per quanto concerne il Comune di Venzone, esso si è riservato la contrattazione in relazione alle progressioni. In considerazione del fatto che si stanno per chiarire le posizioni dei singoli enti facenti parte dell’UTI del gemonese (attuazione legge regionale di riforma n. 26/2014 modificata innumerevoli volte) si è optato per una chiusura rapida della trattativa, tralasciando pertanto la parte relativa a Venzone, come richiesto.

La restante parte viene destinata all’incentivazione della prestazione individuale ed organizzativa in base al vigente sistema di valutazione delle prestazioni.

Il fondo viene incrementato per:

- € 7.000,00 a valere sul fondo produttività ed in particolare a finanziamento dei piani di lavoro 2016, somma così derivante dall’applicazione dell’art. 20, comma 2 del CCRL 1/8/2002 (quantificata in € 1.764.019,17 la massa salari 1999 e pertanto in considerazione del massimo importo disponibile pari ad € 22.932,25);
- € 6.011,88 economie del 2015: (art. 21 c. 4 CCRL 2002 economie riportate dal 2015 sulla parte variabile);

Per quanto sopra detto, risultano senz’altro rispettati i seguenti principi in materia di erogazione dei compensi accessori:

- divieto di distribuzione in modo indifferenziato o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (art. 18 comma 2 D. Lgs. 150/2009);
- divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001).

In merito al principio generale che prevede l’obbligo di destinazione di una quota prevalente del trattamento economico accessorio alla performance individuale al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance, utilizzando sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche (art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001), si precisa che, come evidenziato anche dalla Funzione pubblica nella circolare 7 del 13/05/2010, tale principio, presupponendo l’entrata in vigore di nuovi contratti collettivi, potrà essere applicato solo a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, ovvero, visto il blocco contrattuale per il triennio 2010/2012, e la successiva proroga per il biennio 2013/2014 attuata con il D.P.R. 122/2013, a decorrere dall’anno 2015. Si evidenzia come alla data odierna, pur non essendoci più il blocco normativo, non è stato sottoscritto alcun rinnovo contrattuale a livello di comparto unico del pubblico impiego. Permane pertanto la disciplina transitoria su richiamata anche per l’anno 2016.

Anche la disposizione contenuta nell’art. 31, comma 2 del D. Lgs. 150/2009, il quale impone che la quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegata alla performance individuale venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre, risulta applicabile a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006/2009 (vedi art. 6 del D.Lgs. 141/2011).

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

Sono stati destinati i seguenti importi a nuove progressioni orizzontali:

per il Comune di Gemona del Friuli: € 12.194,92

per il Servizio Associato di Polizia Locale € 603,00;

Nel rispetto del principio della premialità e della selettività, l’ente si atterrà a quanto disposto nel “Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni approvato con deliberazione giunta n.189 del 07.11.2012 avente ad oggetto “ Approvazione della procedura di misurazione e valutazione delle prestazioni – art. 6 LR 16/2010” operando la valutazione del personale sulla scorta del sistema vigente, risultante come da ultimo descritto con deliberazione giunta n. 215 del 2016 e che prevede:

- utilizzazione delle schede già utilizzate per le progressioni del 2008 e 2010;
- valutazione effettuata dai TPO per dipendenti affidati al proprio Settore;
- in casi in cui un dipendente presti servizio presso più settori la valutazione avverrà congiuntamente da parte di entrambi i responsabili TPO;
- valutazione effettuata dal Segretario Generale e OIV dei TPO;
- riconferma dei criteri di punteggio minimo già utilizzati per l’attribuzione delle precedenti progressioni e precisamente:
  - Punteggio minimo di 300 per D e PLB;
  - Punteggio minimo di 300 per C e PLA;
  - Punteggio minimo di 290 per B ed A;
  - in caso di parità di punteggio prevarrà il dipendente con maggiore anzianità di servizio;

- In caso di dipendente comandato la valutazione verrà effettuata da Responsabile a cui il dipendente risulta assegnato utilizzando i criteri già in vigore presso il Comune di Gemona del Friuli od analoghi criteri in uso presso l'ufficio cui presta servizio;
- fase conciliativa della valutazione delle progressioni orizzontali, se del caso, seguita come da procedura già prevista dal Contratto decentrato del 2003, in tal senso pertanto si intende integrato il punto 10 della procedura approvata con la citata delibera giuntale n. 189 del 2012 con l'unica precisazione che per quanto concerne la valutazione contestata ed effettuata dai TPO il nucleo di valutazione viene sostituito dall'OIV coadiuvato dal Segretario Generale e per la valutazione contestata dai TPO provvederà il Sindaco;
- abrogazione di eventuali indicazioni che si rivelino superate da modifiche legislative o contrattuali succedute nel tempo

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

Dopo anni di blocco dell'istituto delle progressioni si rende necessario procedere al riconoscimento delle professionalità dei dipendenti.

Per la restante parte, stante l'esiguità del fondo a disposizione che come già indicato al precedente punto D) è quasi totalmente vincolato al finanziamento delle voci retributive con carattere di automaticità, il risultato atteso è quello di limitare al minimo le variazioni da apportare all'organizzazione interna del lavoro (individuazione di figure, in aggiunta agli incaricati di posizione organizzativa, cui attribuire la titolarità, e quindi la relativa responsabilità, di procedimenti amministrativi/tecnici ritenuti di particolare rilevanza) e mantenere la qualità dei servizi resi ai cittadini (servizio di polizia municipale garantito mediante la turnazione del personale addetto).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si richiamano i principali strumenti di programmazione dell'Ente tra i quali:

- Documento unico di Programmazione approvato
- Bilancio previsionale approvato
- Piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 179 del 20.10.2016: sono stati puntualizzati alcuni obiettivi di interesse particolare per l'Ente e per i quali viene espressamente previsto il ricorso a forme di incentivazione del personale.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ai sensi dell'art. 22 del CCRL 05.06.2008 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.**

**Relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi regionali vigenti nel Comparto Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia Autonomie Locali, è stato quantificato nel suo importo definitivo dall'Amministrazione con determinazioni n. 659, 670, 764, 765 ed 857 del 2016. Le determinazioni 764 e 765 hanno rettificato l'importo determinato e con la determinazione 857 sono state attuate le direttive dell'Amministrazione.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	170.874,19
Risorse variabili	17.450,88
Residui anni precedenti	6.011,88
Straordinari	9.814,00
Totale	204.150,95

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 208.361,08, cifra a cui sono state quindi effettuati i tagli previsti dalle normative in vigore.

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCRL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCRL 6/058/2008 art. 35 – incremento dello 0,40% Monte salari 2005	8.819,86

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCRL 1/08/2002 art. 20 incremento 1,2 % monte salari 1999	21.168,23
CCRL 2002 art. 73 – anzianità e cessati	17.387,11

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
CCRL 26/11/2004 art. 25 c. 2 – incremento dello 0,5% Monte salari 2001	9.994,57
CCRL 7/12/2006 art. 74, comma 1 – incremento 0,8% Monte salari 2003	15.678,32
CCNL 1/08/2002 art. 20, c. 2 - incremento facoltativo massimo 1,3%	7.000,00
Economie	6.011,88

### **Note sulle risorse variabili**

CCRL 1/8/2002 art. 20, c. 2 - integrazione facoltativa fino al 1,3% del monte salari 1999

Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 7.000,00: tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale (piani di lavoro) e previa asseverazione da parte dell'OIV. Si precisa che il fondo 2015 come risultante dalle decurtazioni effettuate ammontava ad € 205.744,83.

La certificazione per la costituzione del fondo 2016 è stata effettuata in data 20.10.2016 e successivamente la quantificazione del fondo è stata rettificata (con importo inferiore) per cui si è considerata resa ugualmente positiva, per economia procedurale.

### **RISORSE ASSEGNATE AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE SERVIZIO ASSOCIATO COMUNE**

Descrizione (dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.8.2002)	Importo*
Art. 21, comma 2, lett. a) – produttività	3.119,19
Nuove progressioni orizzontali	603,00 *
Art. 21, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	5.071,17
Art. 21, comma 2, lett. c) - Art. 30, comma 2 CCRL 2004 – Indennità di turno, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo	10.300,00
Art. 26 CCRL 26.11.2004 – salario aggiuntivo ex indennità di comparto	
Risorse stabili senza dettaglio	5.376,84
Risorse fisse senza dettaglio	911,74
Totale	31.604,34 **

\* importo destinato dal Comune di Gemona del Friuli per progressioni.

\*\*Importo complessivo dei fondi del Comune di Venzone, Gemona del Friuli e Trasaghis.

### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate decurtazioni in relazione alle seguenti disposizioni di legge:

- Art 9, comma 2 bis del D. L. 78/2010;
- Art. 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale dispone che, a decorrere dal 1 gennaio 2016 e nelle more dell'attuazione dei decreti attuativi della legge delega Madia, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale sono state pertanto decurtate. Nel calcolo del personale "assumibile"

in assenza di diverse indicazioni si è tenuto conto del Piano di approvazione del fabbisogno del personale” approvato con delibera giunta n. 75 del 12.05.2016.

Descrizione	Importo
Art.1 c. 236 L 208/2015	2.583,88
Riduzione proporzionale personale in servizio art. 9 comma 2 bis D.L 78/2010	14.638,13
Totale	17.222,01

Pertanto è stata effettuata decurtazione di € 2.000,00 a valere sulle risorse stabili del fondo e di 15.222,01 a valere sulle risorse variabili.

#### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	170.874,19
Risorse variabili	17.450,88*
Residui anni precedenti	6.011,88**
Straordinari	9.814,00
Totale	204.150,95 ***

\*comprensivo dell'incremento di € 7.000 a favore del fondo destinato ai dipendenti del Comune di Gemona del Friuli

\*\* economia a favore del fondo dei dipendenti del Comune di Gemona del Friuli

\*\*\* andranno considerate le risorse assegnate al personale della polizia locale come sopra precisato anche se di queste restano a disposizione solo le risorse trasferite dal Comune di Trasaghis.

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 131.231,74 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	35.044,40
Progressioni orizzontali	85.273,34
Indennità specifica	1.100,00
Fondo per il lavoro straordinario	9.814,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCRL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 72.919,21 (€ 74.193,34 se ricompreso l'importo trasferito dal Comune di Trasaghis) così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 21, comma 2, lett. e) – indennità specifiche responsabilità	6.657,38
Nuove progressioni orizzontali	12.797,83
Indennità di rischio,turno, maneggio etc	34.462,00
Produttività individuale o di gruppo	19.002,00*

\*Se ricompreso l'importo di € 1.274,13 destinate al Fondo Polizia locale e trasferito dal Comune di Trasaghis si tratta di complessive € 20.276,13

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	72.919,3
Somme regolate dal contratto	131.231,65
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	204.150,95*

\*A cui andrà aggiunto l'importo di € 1.274,13 trasferito dal Comune di Trasaghis.

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

**a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

Le risorse stabili ammontano a € 170.874,19 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, straordinario, indennità specifica e salario aggiuntivo), ammontano a € 144.029,57, pertanto la destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

Gli incentivi economici sono erogati in base ai CCRL vigenti e la produttività collettiva è erogata in applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'ente. Si rimanda a quanto indicato nella Relazione Illustrativa – Modulo 2 – Punto D “Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità”.

**c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Le progressioni orizzontali saranno attribuite a seguito di valutazione operata in base al Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni vigente. Si rimanda a quanto indicato nella Relazione Illustrativa – Modulo 2 – Punto E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo.

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	Fondo 2015	Fondo 2016
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		
<b>Risorse storiche</b>		
Unico importo consolidato al 31/12/2005 (art. 73 c. 1 CCRL 7/12/2006)	177.336,00	177.336,00
<b>Incrementi contrattuali</b>		
CCRL 6/5/2008 art. 35 - incremento 0,40% monte salari 2005	8.819,86	8.819,86
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>		
CCRL 1/08/2002 art. 20, c. 1 lett. n) – RIA cessati	14.770,86	17.317,11
CCRL 1/08/2002 art. 20, c. 5 - incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00	0,00
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>200.926,72</b>	203.472,97
<b>Risorse variabili</b>		
<b>Poste variabili</b>		
CCRL 26/11/2004 art. 25 c. 2 – incremento dello 0,5% Monte salari 2001	9.994,57	9.994,57
CCRL 7/12/2006 art. 74, comma 1 – incremento 0,8% Monte salari 2003	15.678,32	15.678,32
CCNL 1/08/2002 art. 20, c. 2 - incremento facoltativo massimo 1,3%	0	7.000,00
Economie Fondo anno precedente	0,00	6.011,88
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>25.672,89</b>	<b>38.684,77</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>		
Art. 1 c 236 L 208/2015 (II periodo)	Non applicabile	14.638,13
Art.1 c. 236 L 208/2015 (I periodo)	Non applicabile	2.583,88
Totale decurtazioni del Fondo		<b>17.222,01</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		170.874,19
Risorse variabili		10.450,88
Decurtazioni	<b>20.854,78</b>	17.222,01
Economie	3.765,61*	6.011,88
Incremento 1,3%	0	7.000,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>		<b>204.150,95</b>

\*Come da relazione tecnica –finanziaria afferente contrattazione 2015 ad incremento delle risorse assegnate al Fondo della polizia locale.

\*I dati 2015 non sono stati definiti con il seguente prospetto e pertanto si riportano quelli indicati nella relazione tecnica 2015 del 17.03.2015, considerando anche le risorse assegnate al personale della polizia locale.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo	Fondo
	2015 *	2016
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>		
Indennità di comparto quota carico Fondo (EELL)	36.000,00	35.044,40
Progressioni orizzontali storiche		85.273,34
Indennità specifica		1.100,00
Fondo per il lavoro straordinario	9.814,00	9.814,00
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa		<b>131.231,74</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>		
Progressioni orizzontali		12.797,83
Indennità di rischio + disagio + maneggio valori, Indennità di turno e maggiorazioni festive, Indennità di responsabilità / professionalità	34.000,00	34.462,00
Indennità di responsabilità / professionalità		
Produttività / performance individuale/collettiva	23.075,06	19.002,00
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa		<b>72.919,21</b>
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare		
Risorse ancora da contrattare	0	0
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>		
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa		131.231,74
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa		72.919,34
(eventuali) Destinazioni ancora da regolare		
Economie da riportare sul fondo anno successivo		
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>		<b>204.150,95</b>

\*I dati 2015 non sono stati definiti con il seguente prospetto e pertanto si riportano quelli indicati nella relazione tecnica 2015 del 17.03.2015, considerando anche le risorse assegnate al personale della polizia locale.

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

Nei primi mesi dell'anno viene effettuata una prima costituzione provvisoria dei fondi, suscettibili di successivi adeguamenti, in relazione alle poste variabili di incremento del fondo legate alla capacità di spesa a bilancio.

Per quanto riguarda le voci fisse e continuative imputabili a Fondo e che a bilancio vengono stanziati e imputate ai singoli capitoli di spesa relativa alle retribuzioni fisse (progressioni orizzontali e indennità di comparto) ed il Servizio ragioneria presidia costantemente gli importi in relazione alle variazioni giuridiche del personale (cessazioni – nuove assunzioni – modifiche di tipologia di servizio).

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

In merito al Fondo anno 2015, si attesta che vi è ancora una parte delle risorse da liquidare, ed in particolare le indennità per particolari responsabilità. Quest'ultima è una voce residuale, nel senso che tutte le somme accessorie non erogate ad altro titolo, andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività, con esclusione delle somme trattenute a titolo di malattia, le quali, per legge, vanno trattenute e non erogate.

In sede di definizione delle risorse destinate alla produttività verrà pertanto operata da parte dell'ufficio competente una precisa esposizione delle somme erogate a titolo di salario accessorio, delle somme trattenute e quindi non erogabili e, per differenza, verrà definito il fondo da ripartire a titolo di produttività.

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

Per quanto riguarda lo stanziamento complessivo delle singole voci del salario accessorio il totale ammonta ad € 207.989,00 distribuiti nei capitoli 2926, 2927, 2928, 2933, 2935 e 2921.

Non vi sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Gemona del Friuli, 20.12.2016

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE  
Manuela Prosperini