COMUNE DI OZIERI
(Provincia di Sassari)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA AL CCDI 2011.
(Art. 40, c.3 sexies, Decreto L.gsvo. n° 165/2011)

PREMESSA

La presente relazione illustrativa tecnico-finanziaria è redatta al fine del controllo da parte del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della Contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dagli obblighi di legge, avendo particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori.

L'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 150/2009, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Relazione illustrativa

L'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Regioni-Autonomie Locali, stipulato in data 01/04/1999 e valido per il quadriennio 1998/2001, disciplina la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, finalizzato alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia degli Enti;

Gli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, per il Comparto Regioni –Autonomie Locali, modificano ed integrano il succitato art. 15 del CCNL 1999.

L'art. 4 del CCNL 09/05/2006 e l'art. 8 del CCNL 11/04/2008, integrano ulteriormente la succitata normativa.

I menzionati Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro inerenti al comparto contrattuale Regioni – Autonomie locali hanno fissato, infatti, le modalità di determinazione, a partire dal 2004, delle risorse destinate alla contrattazione decentrata. Le esigenze, a cui l'intesa vuole fornire adeguata risposta, sono essenzialmente quelle di semplificazione del meccanismo di calcolo regolato dai precedenti sistemi contrattuali e di evidenziazione e monitoraggio delle forme di finanziamento delle diverse indennità economiche, oltre ad una maggiore trasparenza nei meccanismi di costituzione e, soprattutto, di leggibilità del sistema di finanziamento dell'"accessorio", principalmente distinguendo l'aggregato economico di alimentazione del salario accessorio tra risorse stabili, per loro natura certe nell'entità, fisse e ricorrenti nella previsione, e risorse variabili, modificabili in termini di entità e di eventuali flussi compositivi.

Oltre alla citata normativa contrattuale relativa alla costituzione del fondo in argomento, a decorrere dall'anno 2011 è necessario richiamare ulteriori fonti normative e di interpretazione che incidono significativamente sulla quantificazione delle risorse da considerare all'interno del fondo medesimo:

l'art. 9, comma 2-bis del D.l. 31 maggio 2010, n. 78 convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede che "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

la circolare MEF n. 7 del 13 maggio 2010 per quanto riguarda la contrattazione integrativa;

la circolare MEF n. 12 del 15 aprile 2011 per quanto riguarda la riduzione del fondo in misura proporzionale al personale cessato dal servizio;

la delibera della Corte dei Conti a Sezioni riunite in sede di controllo n. 51/CONTR/11 che ha chiarito che gli importi relativi ai compensi professionali per l'attività di progettazione (ex art. 92 del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163), compensi Istat e per l'avvocatura interna sono da ritenersi esclusi dall'ambito applicativo del citato art. 9, comma 2-bis.;

la circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012 per quanto riguarda la presente relazione.

Ai fini della quantificazione del fondo risorse decentrate già da anni il Comune di Ozieri si rifà al modello di Ente locale tratteggiato dal legislatore negli ultimi anni, nonché dalla contrattazione collettiva nazionale, che contengono una sequenza di forti elementi di modernizzazione, tesi ad organizzare le Amministrazioni pubbliche secondo standard qualitativi di miglioramento dell'efficacia dell'operatività degli apparati burocratici.

L'inevitabile aumento qualitativo e quantitativo degli standard di attività dell'Ente è stato oggetto di attenta valutazione da parte dell'Amministrazione: i risultati ottenuti sono la dimostrazione tangibile della opportunità e correttezza di utilizzo degli istituti incentivanti lo svolgimento delle attività lavorative da parte del personale dipendente previsti dal C.C.N.L..

Il fondo di produttività in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione **per l'anno 2010** con determinazione dirigenziale n. 915 del 06.10.2010, per **l'anno 2011** con determinazione dirigenziale n. 511 del 10/06/2011 e per **l'anno 2012** con determinazione dirigenziale n. 714 del 16/10/2012.

L'Amministrazione in data 28/12/2011, con delibera di G. C. n°294/2010, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione con le OO. SS. del CCDI per l'utilizzo del fondo dell'anno 2010.

Si è provveduto ad applicare il suddetto accordo, liquidando i corrispettivi dovuti al personale non dirigente sulla base del sistema di valutazione vigente, utilizzando i residui dell'anno 2009, unitamente a parte delle risorse dell'anno 2010.

L'utilizzo delle restanti risorse dell'anno 2010 è stato sospeso nell'anno 2011, in quanto era già in vigore il D. L.gsvo 150/2009 e il Sistema di Valutazione delle Performance in parte approvato ed approvando dall'Unione dei Comuni del Logudoro.

Il comma 5 dell'art. 17 e il comma 1, lettera m) dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999, stabiliscono che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Le risorse residue dell'anno 2010 devono quindi essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi del menzionato art. 17, comma 5, in quanto si tratta di somme stanziate, assegnate, non utilizzate, ma dotate di un vincolo di destinazione e, pertanto possono essere re-iscritte nell'anno successivo e non vanno ad incidere sull'entità del fondo di riferimento dell'anno successivo, in quanto le stesse non rappresentano un vero e proprio incremento del fondo, ma di un mero trasferimento temporale di spese di somme già certificate, come pronunciato dalla Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte con delibera n°305/2012/SRCPIE/PAR del 10/10/2012.

Tenuto conto delle somme nel frattempo già liquidate, le somme non utilizzate nell'anno 2010 pari ad Euro **61.233,90,** esclusi i contributi, imposta IRAP ed INAIL, con determinazione dirigenziale n. 741 del 29/10/2012, sono state portate in aumento delle risorse per l'anno successivo, e, pertanto vanno legittimamente ad aggiungersi alle somme disponibili per la contrattazione dell'anno 2011.

A seguito di accertamento a consuntivo e visti gli atti di liquidazione e di impegno di spesa per il corrente anno disposti dal Settore dei Servizi Sociali, con determinazione dirigenziale n. 804 del 26/11/2012 è stato rettificato l'importo *ex* art. art. 15, comma 1, lett. k) (PLUS e CESIL), come riportato negli allegati "**A Anno 2010**", "**A Anno 2011**", "**A Anno 2012**", fermo restando, nonostante tali rettifiche, il rispetto dell'art. 9, comma 2bis del Decreto Legge del 31/05/2010, n° 78.

Per quanto concerne la modalità di costituzione del Fondo di che trattasi per l'anno 2011, appare necessario richiamare dettagliatamente di seguito le regole seguite per la programmazione delle relative risorse, **ivi comprese quelle afferenti all'art.15 comma 2 del CCNL 1999.**

Sull'argomento non è superfluo rammentare che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009 e al fine di dare compiuta attuazione della predetta normativa, l'Amministrazione comunale, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 30.11.2009, ha disposto il trasferimento all'Unione dei Comuni del Logudoro delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della "Performance".

A tale atto hanno fatto seguito le deliberazioni n. 282 del 15.02.2010 e n. 48 del 07.11.2011 con le quali la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento per la Gestione della Performance nei Comuni dell'Unione del Logudoro, definitivamente riapprovato dalla stessa Unione con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 48 del 07.11.2011.
Ai sensi dell'art. 5 del predetto Regolamento, lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance è il **Piano della Performance** che declina le indicazioni strategiche contenute nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) in **obiettivi di struttura**, relativi ad aree strategiche di intervento, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione, misurabili in termini concreti e chiari attraverso la presenza di indicatori anche di *outcome* (impatto sugli utenti, sull'ambiente esterno..), ed in **obiettivi di risultato annuali**, coincidenti col Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) facente parte del Piano Esecutivo di Gestione (PEG).
Il **Piano della Performance,** che scaturisce dai documenti appena citati, rappresenta pertanto lo strumento di programmazione triennale attraverso il quale il Comune, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua i progetti ed i servizi che intende realizzare o implementare, evidenziando i suoi indirizzi ed i suoi obiettivi strategici o di struttura e operativi o di risultato. Per ciascuno di tali obiettivi vengono selezionati, con il supporto del Nucleo Tecnico di Valutazione dell'Unione del Logudoro, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, indicatori utili alla misurazione e alla valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti.
Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente. Obiettivi e indicatori validati dal Nucleo di Valutazione sono organizzati in modo tale da consentire una rappresentazione completa della performance programmata (ex ante) ed effettivamente raggiunta (ex post).

Tale percorso è stato seguito in questo Ente per l'anno 2011. Infatti, già con la trasmissione delle schede programmatiche previsionali da parte dei Dirigenti di Settore, **comprensivi della proposta di determinazione del Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane,** la Giunta ha approvato lo schema di Bilancio e la Relazione Previsionale e Programmatica per il triennio 2011/2013, approvati con deliberazione di C.C. n. 33 del 29/06/2011.
La Giunta comunale ha successivamente approvato, con deliberazione n. 143 del 14.07.2011, il **Piano Esecutivo di Gestione,** assegnando ai Dirigenti le risorse umane, finanziarie e strumentali in conformità alle previsioni finanziarie del Bilancio 2011. Sulla base degli obiettivi programmatici della Amministrazione Comunale come esplicitati dal Sindaco in occasione delle periodiche comunicazioni al Consiglio Comunale in ordine alla verifica del programma di mandato e in sede di Relazione al Bilancio di Previsione 2011 e di al Rendiconto della Gestione 2010, il Nucleo di Valutazione dell'Unione, nelle sedute n. 23 del 09 giugno 2011 e n. 27 del 04 luglio 2011, ha provveduto a supportare il Direttore Generale nella individuazione e nella proposizione ai Dirigenti degli obiettivi a valenza sfidante, strategica e intersettoriale oltreché nella determinazione degli obiettivi rilevanti ai fini della attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili gestionali. La Giunta comunale, con deliberazione n. 163 del 07.09.2011, ha quindi approvato il **Piano degli Obiettivi** costituito da:

- PDO Direzione Generale/Segretario Generale;
- PDO Direzione Generale/Settore Finanziario;
- PDO Settore Amministrativo;
- PDO Settore Servizi Sociali;
- PDO Settore Promozione Turistica e Culturale;
- PDO Settore Tecnico;

dando atto che nel PDO come sopra articolato sono individuati:
- gli obiettivi di maggiore rilevanza strategica per l'Amministrazione Comunale;
- gli obiettivi di innovazione organizzativa e gestionale finalizzati a favorire la *governance* del territorio e la capacità di comunicazione e di interazione con la comunità amministrata;
- gli obiettivi a valenza settoriale rilevanti ai fini della attribuzione della indennità di risultato al personale dirigente e ai funzionari in P.O.-

In perfetta coerenza con quanto stabilito dall'art. 7 del Regolamento dell'Unione del Logudoro , nell'ambito del PDO sono stati assegnati e definiti:

- **obiettivi di struttura** ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ***(allegato A al Regolamento performance)***;
- **obiettivi di risultato** ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale ***(allegato B al Regolamento performance)***. La valutazione della performance individuale ha ad oggetto anche i comportamenti organizzativi e/o le competenze professionali ***(allegato C al Regolamento performance)***.

In data 15.03.2012 si è concluso il procedimento di valutazione dell'attività gestionale dei Dirigenti del Comune di Ozieri per l'anno 2011, le cui risultanze sono state trasmesse dal Presidente del Nucleo Tecnico dell'Unione del Logudoro con nota prot. n. 254 del 26.03.2012, assunta al protocollo generale del Comune al n. 6201 in data 03.04.2012 (tutta la documentazione è agli atti della scrivente in quanto in quel periodo incaricata della reggenza della Segreteria generale vacante).

Dal relativo verbale e dalle allegate schede di valutazione, in relazione al raggiungimento degli obiettivi (di struttura e di risultato) e alla valutazione dei comportamenti organizzativi, si rileva **quali e quanti** degli obiettivi di struttura e di risultato assegnati ai Dirigenti e, di conseguenza alle P.O. ed al Personale del Settore, sono stati e **in che misura** raggiunti.

Tali risultanze hanno costituito oggetto del **Rendiconto di Gestione** approvato nel suo schema dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 81 dell'11.04.2012 ed approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 8 del 03.05.2012.

Giusto verbale n. 3 in data 02.05.2012, **il Revisore** ha attestato le risorse destinate alla contrattazione integrativa ma avendo accertato che a quella data l'Ente non aveva stipulato l'accordo decentrato, allora in fase di contrattazione, si è riservato di verificare una volta conclusa la stessa che gli istituti contrattuali previsti dall'accordo decentrato siano improntati ai criteri di premialità, riconoscimento del merito e della valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale del personale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente come disposto dall'art. 40 bis del d.lgs.165/2001, richiedendo, inoltre, che gli obiettivi siano definiti prima dell'inizio dell'esercizio ed in coerenza con quelli di bilancio ed il loro conseguimento costituisca condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. (art.5, comma 1 del d..lgs. 150/2009).

E' in questo ben definito e programmato ambito, pertanto, che devono essere inquadrate le risorse che la Giunta comunale nell'anno 2011 (ma del resto anche per l'anno 2010), esercitando una sua riconosciuta prerogativa, ha stabilito di integrare il Fondo Risorse Umane, da destinarsi, ai sensi dell'art.15, commi 2 e 4, al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Atteso che ai sensi del dettato contrattuale, tali risorse possono essere rese "disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti", in sede di adozione dei citati atti di programmazione finanziaria il Revisore dei Conti ne ha già attestato la compatibilità con le effettive disponibilità di bilancio e posto che il Nucleo di Valutazione, come appena riportato, ha già attestato il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, restano da definire in sede decentrata i criteri di destinazione delle risorse all'uopo disponibili nel Fondo di che trattasi tenendo conto che:

- sia i dirigenti del Comune di Ozieri che le P.O. apicali degli altri comuni facenti parte dell'Unione sono stati valutati nel loro operare con le nuove regole già a decorrere dall'anno 2010 e le P.O. del Comune di Ozieri dall'anno 2011 ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato. **E' di tutta evidenza che lo stesso debba trovare applicazione a tutto il personale a decorrere dall'anno 2011.**
- gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale, come previsto dal D.Lgs. 150/2009 e dal Regolamento dell'Unione sono individuati in:
  a) **incentivi per la produttività** (ai sensi degli artt. 17 e 18 del decreto)
  b) **progressioni economiche** (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
  c) **progressioni di carriera** (ai sensi dell' art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
  d) **attribuzione di incarichi e responsabilità** (ai sensi dell' art. 25 del decreto)
  e) **premio di efficienza** (ai sensi dell' art. 27 del decreto)

- le risorse destinate a premiare la performance individuale **sono attribuite in corrispondenza del grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti e della valutazione dei comportamenti organizzativi e/o delle competenze professionali** e sono ripartite come segue, in relazione alla posizione ricoperta dai dipendenti:

Categorie	**Risorse destinate alla performance**	**Performance individuale**		**Performance organizzativa**
		Obiettivi di risultato	**Prestazioni e comportamenti**	**Obiettivi di struttura**
Dirigenti	Retribuzione di risultato 100%	40%	30%	30%
Posizioni Org. Alte Profess.	Retribuzione di risultato 100%	40%	30%	30%
Personale non dirigenziale	Fondo incentivante 100%	40%	40%	20%

- ai sensi dell'art. 16, comma 4, del citato Regolamento, l'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo deve avvenire con le modalità previste dal D.lgs. 150/2009, dai regolamenti di organizzazione del personale dei singoli enti associati e dalla contrattazione decentrata.
- Posto che il **grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti e della valutazione dei comportamenti organizzativi e/o delle competenze professionali è stato già attestato dal Nucleo di Valutazione** (e ciò ha consentito la liquidazione dell'indennità di risultato al personale dirigente e P.O. e dei compensi *ex* art. 15, comma 1, lett. k), occorre ora con urgenza, quale doveroso riconoscimento dell'impegno profuso da tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi), collegare le già quantificate risorse disponibili nel fondo 2011 agli esiti della valutazione e destinarle compiutamente alle varie tipologie di premi innanzi richiamate secondo il sistema vigente, individuando in sede di accordo decentrato i relativi criteri. Una volta raggiunta l'intesa con le OO.SS., **il relativo accordo dovrà essere sottoposto al Revisore dei Conti, evidenziando, magari previo assenso o miglior specificazione da parte della Giunta, a quali e/o quanti degli obiettivi raggiunti sono destinate le risorse programmate e assegnate dalla Giunta comunale in applicazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1999 (sostanzialmente, tutto il PDO è suscettibile di rientrare in tali fattispecie).**

Il complicato lavoro di adeguamento delle regole in sede decentrata al nuovo sistema di valutazione è stato già affrontato. In particolare, è stata individuato il criterio di assegnazione a ciascun settore della somma disponibile e sono stati predisposti gli schemi che riepilogano i criteri di valutazione e di determinazione del compenso incentivante a ciascun dipendente, da utilizzare non solo per i premi di produttività ma anche per il riconoscimento delle indennità per particolari responsabilità, che, si rammenta, devono essere adeguatamente graduate già ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

Il fondo per il trattamento accessorio (più propriamente definito come insieme di "risorse per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività", ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999), che nel contratto viene radicalmente ribattezzato quale aggregato delle "risorse decentrate", si articola su due voci:

A. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, la cui previsione viene riproposta annualmente nel loro ammontare sostanzialmente immodificato.

B. risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità, la cui entità viene determinata, di volta in volta, con cadenza annuale.

A) Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità rideterminate nell'anno 2011 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste vengono definite in un unico importo, che non deve superare il fondo dell'anno 2010, resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Le risorse del presente titolo sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni:

art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 (rid. 3% straordinario)

art. 15, comma 1, lett. a, g, h, j, del CCNL dell'1.4.1999;

art. 4, commi 1, e 2 del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro ai sensi del c. 2 (recupero R.I.A. ed assegni ad personam del personale cessato);

dall'art. 32, commi 1, 2 e 7, del CCNL 22.01.2004;

art. 4, comma 1 del CCNL 08.02.2006.

B) Le risorse di cui alla lettera B), sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte:

art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, del CCNL 01/04/1999;

art. 15, comma 2, del CCNL 01/04/1999;

dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

Tali risorse integrano le risorse decentrate stabili come sopra calcolate e sono annualmente determinate.

E' evidente che le risorse variabili, per il loro carattere di incertezza nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo.

In data 06 novembre 2012 la Parte Pubblica del Comune di Ozieri e le parti sindacali (RSU e OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL) hanno concordato la pre-intesa di contratto decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2011.

L'accordo sottoscritto è stato definito nell'ambito delle direttive dell'Amministrazione attribuite con Delibera di G. C. n°188 del 24/10/2012 alla delegazione trattante di parte pubblica che prevedono che le trattative devono essere condotte in applicazione dell'avvio delle procedure di contrattazione con la parte sindacale, per la definizione dell'accordo circa l'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2011 e 2012 nell'ambito del vigente CCDI, secondo le seguenti indicazioni:

- totale osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di contrattazione, con particolare riguardo agli assetti e agli specifici profili rimessi a tale livello negoziale dal vigente assetto normativo legale e contrattuale;
- contrattare in modo che gli interessi coinvolti siano riportabili nel vasto concetto di superiore ed irrinunciabile interesse pubblico e generale che l'ente, istituzionalmente, è tenuto a conseguire e tutelare.
- non destinare risorse per nuove progressioni orizzontali in quanto, stante il blocco degli effetti economici disposto dal comma 21 dell'art.9 del DL 78/2010, le progressioni economiche all'interno delle aree professionali avranno esclusivo carattere formale fino a tutto il 2013, e non potranno produrre effetti economici;
- provvedere alla retribuzione della produttività individuale garantendo omogeneità di trattamento del personale coinvolto, in coerenza con l'effettivo svolgimento delle attività attraverso l'utilizzo delle apposite schede di valutazione di cui al sistema adottato e già richiamato nella premessa.

Per quanto riguarda la quantificazione per l'anno 2011 delle risorse stabili, è da osservare che non è stata utilizzata alcuna discrezionalità, bensì sono stati applicati gli incrementi previsti dai C. C. N. L. succedutisi negli anni come sopra indicato, derivando esclusivamente dall'applicazione di parametri certi.

La quantificazione della quota variabile del fondo, invece, è stata effettuata sulla base dell'espressione della volontà degli Organi politici utile all'individuazione delle risorse destinate al salario accessorio del personale in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione si è posta.

Si tratta dell'incremento previsto dall'art.15, comma 2, del CCNL 01/04/1999, e dal contributo erogato dalla Regione Sardegna per la produttività ai sensi della L. R. 19/97, ora corrisposto come parte del fondo unico regionale, utilizzati per il raggiungimento di obiettivi riguardanti l'intero Ente stabiliti nel piano dettagliato degli obiettivi, come attestato dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art.15, comma 4 dello stesso CCNL.

Illustrazione dell'articolato del contratto

Data di sottoscrizione		**Pre-intesa 06 novembre 2012**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2011**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Segretario Generale unico componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL; Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2011. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera a) e lettera f) del CCNL 31.3.1999;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **Sì in data** 03-12-2012
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con delibere di G. C. n°143 del 14/07/2011 e n° 163 del 07/09/2011.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 È stato assolto e certificato.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

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

Pre-intesa 06 novembre 2012

Una volta validati gli obiettivi di struttura e di risultato da parte del Nucleo di Valutazione e adottato e pubblicato il "Piano della Performance", **le risorse** destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale del Personale non dirigenziale e non incaricato di P.O. sono assegnate a ciascun settore, con determinazione del dirigente responsabile del Servizio del Personale, applicando i seguenti parametri**:

a) il numero dei dipendenti dell'ente in servizio alla data del 31.12. dell'anno precedente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e del personale in comando o distacco presso altri enti o organismi, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
B	1,20
Accesso B3	1,30
C	1,50
D	1,60
Accesso D3	1,70

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse destinate alle performance organizzativa ed individuale assegnato a ciascun settore.

All'interno di ciascun Settore le risorse complessivamente assegnate e che saranno erogate a consuntivo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e della valutazione dei comportamenti organizzativi, si articolano in tanti budget, uno per ciascuno degli obiettivi di struttura e di risultato validati dal Nucleo di Valutazione, determinati nel loro singolo ammontare in proporzione al peso a ciascuno di essi attribuito dallo stesso Nucleo e che determina la percentuale del fondo da utilizzare per tale finalità; con riferimento agli obiettivi di struttura si conviene che la relativa percentuale (anche sommando più obiettivi) non può essere inferiore al minimo del 10% e superiore al massimo del 30%.

Tenuto conto dell'ammontare dell'importo a disposizione per l'anno 2011, comprensivo dei residui dell'anno 2010, sempre con riferimento agli obiettivi di struttura, il budget determinato con i criteri appena riportati, è opportunamente ripartito negli anni 2011 2012.

La pratica applicazione dei predetti criteri, tenuto conto delle somme a disposizione per l'anno 2011 è riportata nella scheda esemplificativa, allegato 1 alla presente bozza ai fini di una più immediata comprensione del meccanismo proposto.

L'erogazione del premio incentivante è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento sulla scorta delle risultanze del procedimento di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e di risultato assegnati ai Dirigenti, validato dal Nucleo Tecnico in forma associata operante presso l'Unione dei Comuni del Logudoro e a seguito dei punteggi riportati nelle Schede "C" (Comportamenti Organizzativi), allegate al Regolamento per la Gestione del Ciclo della Performance approvato dall'Unione del Logudoro, Per ogni obiettivo, con riferimento al grado di raggiungimento certificato dal Nucleo, il Dirigente compilerà per ciascun dipendente coinvolto una apposita scheda riassuntiva dei predetti criteri, secondo lo schema di cui agli allegati A e B al presente regolamento.
In fase di valutazione, per ciascun indicatore verrà confrontato il risultato raggiunto rispetto al target stabilito. Un risultato tra 95 e 100% del target determinerà un punteggio relativo all'indicatore pari a 100. Qualora il grado di raggiungimento si collochi tra 81 e 94 % del target, verrà assegnato un punteggio medio tra tali valori, pari a 87,5; qualora il grado di raggiungimento si collochi tra il 50 e l'80% del target, verrà assegnato un punteggio medio tra tali valori, pari a 65%; sotto tale soglia il punteggio sarà pari a 0.
La determinazione del raggiungimento del singolo obiettivo di struttura e di risultato verrà effettuata calcolando la media pesata degli indicatori sulla base dei fattori ponderali prima definiti.
In relazione al valore così calcolato, **ciascun obiettivo potrà essere:**

- pienamente raggiunto, con attribuzione del 100% del punteggio assegnato all'obiettivo, quando la media ponderale risulti compresa tra 95 e 100;
- parzialmente raggiunto, con attribuzione del 87,5% del punteggio, quando la media ponderale risulti compresa fra 81 e 94;
- parzialmente raggiunto, con attribuzione del 65% del punteggio, quando la media ponderale risulti compresa fra 50 e 80;
- non raggiunto, quando la media ponderale risulti inferiore a 50.

La valutazione finale risultante dalla somma del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti, ponderato in base al peso attribuito a ciascuno, come analiticamente riportato nelle predette schede, rappresenta la percentuale di incentivo da corrispondere al singolo dipendente.

L'ipotesi di CCDI regola in particolare i criteri di destinazione delle risorse decentrate, in funzione dei diversi utilizzi, specificando che l'attribuzione al personale dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi oggettivamente e concretamente verificabili, non consentendo l'attribuzione generalizzata dei compensi sulla base di automatismi comunque denominati.

Sono previsti pertanto criteri generali relativi ai premi riservati alla performance organizzativa, alla performance individuale, agli incentivi previsti da leggi speciali, precisando che è indispensabile, ai fini dell'erogazione degli incentivi, il sussistere di due condizioni:

□ attestazione del Nucleo sul grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture organizzative precedentemente individuate per la realizzazione dei progetti di rilievo strategico;

□ valutazione individuale dei dipendenti, in relazione all'impegno ed alla qualità della prestazione resa ed ai risultati da ciascuno conseguiti e verificati, da parte dei competenti dirigenti che allo scopo utilizzano apposita scheda, nell'ambito del sistema di valutazione vigente nell'Ente.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n° 511 del 10/06/2011 e n. 741 del 29/10/2012 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	225.905,66
Risorse variabili	44.216,01
Residui anni precedenti	61.233,90
Totale	**331.355,57**

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2011 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in €. **225.905,66.**

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	12.206,18
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	9.843,69
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	3.937,48
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	9.385,30

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1	24.306,64
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	34.482,16
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 (recupero PEO) CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	8.574,44
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	1.226,70
Altro (Art.15, c.1,lett. a),g),h)j), CCNL 01/04/1999	121.943,07

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	

Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	21.844,81
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	22.371,20
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	61.233,90
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)
Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 2.094.816,85, per una possibilità di incremento massima di € 25.135,00 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 22.371,20, pari al 89,01%.
Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo
Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	2.763,80
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	2.763,80

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	225.905,66
Risorse variabili	44.216,01
Residui anni precedenti	61.233,90
Totale	**331.355,57**

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

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse
Sulla base dei criteri di cui all'articolo __ le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	136.671,10
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	43.153,07
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	46.868,42
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	25.721,20
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	31.875,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	7.952,81
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	2.812,50
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	960,61
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0

Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	35.008,50
Somme rinviate	
Altro	332,36
Totale	**331.355,57**

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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 € 126.322,96 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	35.008,50
Progressioni orizzontali	43.153,07
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	46.868,42
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	960,61
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	332,36
Totale	126.322,96

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL, di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 205.032,61, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno VV.UU.	11.831,76
Indennità di rischio MANUTENZIONI	3.349,98
Indennità di disagio	0
Indennità di maneggio valori	0
Lavoro notturno e festivo VV.UU + reperibilità Manutenzioni e Stato Civile	10.539,46
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	31.875,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	2.812,50
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 plus+cesil	7.952,81
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	136.671,10
Altro	

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	126.322,96
Somme regolate dal contratto	205.032,61
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	331.355,57

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 € 225.905,66, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 126.322,96. Pertanto le 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 al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Descrizione	Anno 2010	Anno 2011	Differenza
Risorse stabili	223.950,59	225.905,66	+ 1.955,07
Risorse variabili	65.000,03	44.216,01	- 20.784,02
Residui anni precedenti	6.664,07	61.233,90	+ 54.569,83
Totale	295.614,69	331.355,57	+ 35.740,88

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 3750/20 e 3750/30 RR.PP. 2010 e RR. PP. 2011 del bilancio 2012, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato
Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto la maggiore somma di **€ 35.740,88** è interamente riconducibile all'incremento di voci non computabili nel limite predetto ai sensi della circolare M.E.F. n. 12 del 15/04/2011 e del parere della Corte dei Conti n. 51/contr/11 e 305/12.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo
Il totale del fondo come integrato dall'Amministrazione con determinazione n. 741 del 29/10/2012 e n° 804 del 26/11/2012 è impegnato nei capitoli 3750/20 e 3750/30 RR.PP. 2010 e RR. PP. 2011 del bilancio 2012.

30 NOV. 2012

Il Segretario Generale
Dott.ssa Marina PIRAS

COMUNE DI OZIERI
Servizio AA.GG. e Personale

IL CAPO SERVIZIO AA. GG.
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
Rag. Nino TARAS