

COMUNE DI MONTI
(Provincia di Olbia Tempio)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 23/11/2012 Contratto 07/12/2012
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2012
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr.ssa Baule Natalina Componenti Nieddu Antonia – Doddo Bernardo – Raspitzu Giovanni Maria – Isoni Pierfranco Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), Firmatarie della preintesa: Poddighe Gianni (Cisl Fp) Rsu: Canu Sebastiano – Raspitzu Franco (CGIL Fp) – Carboni Raffaella (cisl Fp) Firmatarie del contratto: Gianni Poddighe Cisl Fp
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012. 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, f) del CCNL 31.3.1999; c) riduzione orario di lavoro per i dipendenti soggetti a turnazione
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 26/11/2012
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance (triennale) previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e il Piano degli Obiettivi (annuale)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? si
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata 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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato

2. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2012

3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà a riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta:

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi e verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno 1 Gennaio 2012, salvo diversa prescrizione del presente contratto .

Articolo 3 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 195 del 09/11/2012

Nell'anno di riferimento la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*

Art. 4 Strumenti per la premialità:

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nell'anno di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

Articolo 5 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a co-stituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai successivi articoli, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento

Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di Settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili.

Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Responsabile per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti.

Articolo 7 usque art. 14 Vengono elencate le fattispecie , criteri per corrispondere le varie indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile .

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile .

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate: Indennità di turno, reperibilità, disagio , rischio, maneggio denaro, specifiche responsabilità, particolari responsabilità

Il capo quinto contiene la tabella analitica della costituzione del fondo e suo utilizzo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	13.350,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	23.634,40
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	6.102,98

Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	4.800,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	14.531,38
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	8.337,09
Somme rinviate	
Altro	376,68
Totale	27.881,38

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso al personale si applica il nuovo regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 135/2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 19/04/2011).

Che con deliberazione G.M. n. 154/2011 è stato approvato il Piano della Performance 2011/2012/2013 anche se non obbligatorio per l'Ente; ed il Piano degli obiettivi anno 2012 approvato dalla Giunta Municipale con atto n. 129/2012

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2012, con particolare riferimento al Servizio di Nettezza Urbana e Tributi, ci si attende un incremento della produttività di tutto il personale dell'Ente.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012. **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. 195 del 09/11/2012 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	50.242,97
Risorse variabili	30.984,04
- riduzioni	-10.094,48
Totale	71.132,53

E' stata effettuata una ritenuta di Euro 9.570,80 per passaggi dipendenti a posizione organizzativa e cessazioni oltre ad Euro 523,68 **somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito** agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni. per un totale complessivo di Euro 10.094,48

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 2012 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 29.987,28

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	2.772,56
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	2.235,93
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	2.257,49
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	2.708,43

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	6.628,96
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	3.652,32
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

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	14.531,38
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	4.129,66
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro Risorse regionali	12.323,00

* 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 ad Lire 848.267.000 per una possibilità di incremento massima di Euro 5.257,12 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di Euro 4.129,66 pari a 0,90%

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione.

Risorse regionali Legge n 9/2006 per il miglioramento dei servizi e finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio in ragione al Piano degli Obiettivi 2012

- la Regione Autonoma della Sardegna ha sancito con protocollo d'intesa fra la Regione e le Amministrazioni locali, un passo importante per avviare il trasferimento delle risorse della Regione in attuazione di una legge regionale approvata nel 2006: la numero 9.
- Detto protocollo trova la sua attuazione attraverso un FONDO UNICO, per l'incremento dei finanziamenti destinati all'attuazione di detta legge che **trasferisce numerose funzioni dalla stessa Regione agli Enti Locali**.
- In attuazione di detto protocollo la Regione ha istituito appunto un FONDO UNICO per il finanziamento del sistema delle autonomie locali nel quale, sono confluite le risorse previste per la realizzazione dei seguenti interventi:
- iniziative locali per lo sviluppo e l'occupazione (vedi, in normativa, l'articolo 19 della legge regionale n. 37/1998);
- **incentivazione della produttività, qualificazione e formazione del personale degli enti locali** (vedi, in normativa, l'articolo 2 della legge regionale n. 19/1997);
- interventi comunali per l'occupazione (vedi, in normativa, l'articolo 24 della legge regionale n. 4/2000);
- trasferimenti per il funzionamento degli enti locali e per le spese di investimento, per i servizi socio-assistenziali, diritto allo studio, sviluppo e sport (vedi, in normativa, la legge regionale n. 25/1993);
- **esercizio delle funzioni e compiti conferiti (vedi, in normativa, la legge regionale n. 9/2006)**.
"Gli enti **possono gestire le risorse assegnate senza vincoli di destinazione**, avendo riguardo al raggiungimento degli obiettivi delle leggi regionali citate, degli interventi occupazionali, delle politiche attive del lavoro e delle funzioni di propria competenza, **comprese anche quelle trasferite con la legge regionale n. 9/2006.**"
- Con la Legge Regionale n° 9/2006 "la Regione disciplina, nell'esercizio della propria potestà legislativa in materia di "Ordinamento degli enti locali e relative circoscrizioni", di cui alla lettera b) dell'articolo 3 dello Statuto speciale, il conferimento delle funzioni e dei compiti amministrativi agli enti locali in attuazione del decreto legislativo 17 aprile 2001, n. 234 (Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Sardegna per il conferimento di funzioni amministrative, in attuazione del capo I della Legge n. 59 del 1997), e in coerenza con i principi di cui agli articoli 118 e 119 della Costituzione, nonché con l'articolo 10 della Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 (Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione). Il conferimento di cui al comma precedente è relativo ai seguenti settori organici di materie, come definiti dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112 (Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della Legge 15 marzo 1997, n. 59):

- sviluppo economico e **attività produttive**; b) **territorio, ambiente e infrastrutture**; c) servizi alla persona e alla comunità.
- Detta legge individua, tra le funzioni e i compiti conferiti alla Regione dal decreto legislativo n. 234 del 2001, quelli che richiedono l'unitario esercizio a livello regionale, specificando, per le funzioni e i compiti che non sono trattenuti a livello regionale, gli enti locali competenti.
- Oltre ai conferimenti precedentemente citati, la legge in argomento dispone ulteriori conferimenti agli enti locali di funzioni e compiti già esercitati dalla Regione, individuando altresì, in relazione ai medesimi, quelli che, richiedendo l'esercizio unitario, restano di competenza regionale.
- Le funzioni e i compiti sono conferiti agli enti locali nel rispetto dei seguenti principi:
- sussidiarietà; b) idoneità dell'amministrazione destinataria a garantire l'effettivo esercizio delle funzioni; c) ricomposizione unitaria delle funzioni tra loro omogenee e concentrazione organizzativa, gestionale e finanziaria in capo ad un medesimo livello istituzionale; d) differenziazione rispetto alle caratteristiche demografiche, territoriali e strutturali degli enti destinatari delle funzioni e dei compiti; e) attribuzione al comune, in base al principio di completezza, della generalità delle funzioni e dei compiti amministrativi non riservati alla Regione e non conferiti espressamente agli enti locali; f) **trasferimento delle risorse finanziarie**, patrimoniali e umane per l'esercizio delle funzioni amministrative; g) autonomia organizzativa e regolamentare e responsabilità degli enti locali nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad essi conferiti. Il conferimento delle funzioni e dei compiti agli enti locali comprende, salvo diversa espressa disposizione legislativa, anche tutte le attività connesse, complementari e strumentali all'esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti, tra le quali quelle di programmazione, di controllo e di vigilanza, nonché l'adozione dei provvedimenti contingibili ed urgenti previsti dalla legge. Gli enti locali sono titolari delle funzioni e dei compiti di polizia amministrativa nelle materie oggetto di conferimento ai sensi della presente legge.
- Spetta ai comuni, singoli o associati, la generalità delle funzioni e dei compiti amministrativi salvo quelli riservati dalla legge alla Regione o conferiti, in corrispondenza degli interessi delle comunità stanziate nei rispettivi territori, alle province e agli altri enti locali.
- In conformità al principio di autonomia organizzativa e di responsabilità, spetta agli enti locali la disciplina, con regolamento, dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni e dei compiti conferiti.
- La Regione e gli enti locali nei loro rapporti si attengono al principio della leale collaborazione, ponendo a fondamento della loro azione **gli interessi delle comunità locali, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa**.
- La legge regionale n. 9/2006 disciplina l'esercizio da parte anche dei comuni delle funzioni amministrative nei settori di seguito indicati.
- Artigianato, industria, energia, fiere e commercio, turismo ed agricoltura ecc. tutte maggiori incombenze del personale inserite nel Piano degli Obiettivi

-
- Le risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 31 comma 3 CCNL del 22/01/2004, derivante dalla applicazione delle discipline contrattuali dell'art. 15 comma 1, lettera d, e k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5 del CCNL del 01/04/1999, sono state determinate su indicazione dell'Organo politico con deliberazione n. 130/2012 tenendo conto della disciplina dettata dall'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 in materia di incremento delle risorse decentrate variabili e rammentato che - secondo le disposizioni vigenti - le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento/mantenimento delle risorse in contesto sono le seguenti:
 - rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art. 1 comma 562 *per gli enti non soggetti al patto di stabilità* della legge 296/2006;
 - incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente inferiore al 40%, calcolata come da art. 76 comma 7 del D.L. 112/2008 (conv. in legge n. 133/2008) testo vigente, per l'anno precedente e, tendenzialmente, per quello in corso;
 - applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e premi" del D.Lgs. 150/2009, alla luce del "correttivo" D.Lgs. 141/2011, con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente ed all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche della "Riforma Brunetta" (sospesa l'applicazione delle fasce di merito) piano sulla trasparenza;

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	523,68
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)	4.046,44
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	5.524,36
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	10.094,48

- Che in applicazione alle disposizioni soprari-chiamate per il Fondo 2011 è stata calcolata la riduzione proporzionalmente sulla base del confronto del valore medio dei presenti nell'anno 2011 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno). la variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determina la misura della variazione da operarsi sul fondo:
- Unità presenti a gennaio 2010 n. 18 - unità presenti al 31/12/2012 n. 18 (percentuale 100%)
- Fondo 2010 della parte stabile ammontava ad Euro 49.719,29 : 18 = **Euro 2.762,18** ad unità (base di calcolo)
- Nell'anno **2012** sono state effettuate n. 2 assunzioni – vigili urbani – ma la parte stabile del fondo per questa motivazione non viene ricalcolata rispetto all'anno 2010 in quanto:
- Nel Mese di gennaio 2010 n. 18 al 31/12/2010 i dipendenti erano 18 (18+18 =36 media 100%)
- Dal mese di gennaio 2011 n. 18 al 31/12/2011 i dipendenti erano 16 (18+16 =34 (media 89%)
- Dal mese di gennaio 2012 n. 16 al 31/12/2012 i dipendenti sono 18 2 (18+16 =34 -media 89%)
- Dal mese di gennaio 2013 n. 18 al 31/12/2013 i dipendenti saranno n. 18 di numero uguale alla situazione del 2010, quindi solo nel 2013 si potrà ricalcolare il fondo riportandolo all'importo del 2010 ma non superiore
- Nel 2011 è stata nominata una nuova Posizione organizzativa la quale aveva percepito nell'anno 2010 l'importo di Euro 2500,00 per Indennità per specifiche responsabilità ed Euro 46,44 per indennità di reperibilità per un totale complessivo di **Euro 2.546,44**
- Inoltre nel 2012 è stata nominata dall'Amministrazione una nuova unità Posizione Organizzativa a seguito di una riorganizzazione dei servizi con l'istituzione del settore ambiente; il fondo di parte stabile viene diminuito dell'importo percepito da questa unità nell'anno 2011 per Indennità per Specifiche responsabilità, e quindi dell'importo di **Euro 1.500,00**, mentre l'importo di Euro 1000,00 attribuito allo stesso non viene considerato poiché si trattano di incentivi collegati al progetto N.U. finanziato dall'art. 15 comma 5.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	40.148,49
Risorse variabili	30.984,04
Residui anni precedenti	
Totale	71.132,53

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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 € 46.502,87 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	8.337,09
Progressioni orizzontali	24.011,08
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	32.348,17

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 24.252,98, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	1.000,00
Indennità di rischio/disagio	2.200,00
Indennità di reperibilità	2.250,00
Indennità di maneggio valori	652,98
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	4.800,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	14.531,38
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	13.350,00
Altro	

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	32.348,17
Somme regolate dal contratto	38.784,36

Destinazioni ancora da regolare	
Totale	71.132,53

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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 € 40.148,49, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 32.348,17. 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 2011	Anno 2012	Differenza
Risorse stabili	43.950,17	40.148,49	-3.801,68
Risorse variabili	29.499,50	30.984,04	+ 1.484,54
Residui anni precedenti			
Totale	73.449,67	71.132,53	-2.317,14

Nelle risorse variabili sono presenti gli incentivi per la progettazione che per l'anno 2011 ammontavano ad Euro 5.202,72 mentre per l'anno 2012 ammontano ad Euro 10.465,38 da escludere dall'ammontare totale del fondo rif. Corte dei Conti SS.RR. 51/2011, comunque di importo inferiore rispetto al 2010)

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 piu' capitoli di spesa precisamente il cap. 560/562/555, mentre per le progressioni , comparto e la riclassificazione dell'ex 1' e 2' trovano copertura nei vari capitoli di spesa relativi al personale, 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 2010 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto il fondo di parte stabile nel 2010 ammontava ad Euro 49.719,29 e la parte variabile ammontava ad Euro 42.837,76 (di cui Euro 7.908,28 incentivi progettazione per Un totale di Euro 92.557,05

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 195/2012 è impegnato al capitolo 560/562/555 oltre ai vari capitoli del personale per quanto riguarda le progressioni , comparto e la riclassificazione dell'ex 1' e 2', del bilancio di Previsione esercizio 2012

In relazione a quanto sopra, viene attestato

- il rispetto dell'art. 1 comma 562 della legge n. 296/2006, per l'anno 2010 nonchè per il 2012 in riferimento alle apposite certificazioni rese anche in sede di approvazione del bilancio di previsione (deliberazione di C.C. n 18/2012) e riequilibrio dello stesso (deliberazione di C.C. n 40 del 21.09.2011);
- una incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente inferiore al 40% ed esattamente per l'esercizio corrente (come da documenti di programmazione economico-finanziaria approvati e loro attuazione gestionale) attestata sul 37 %; e si dà atto che i conteggi sono stati effettuati ai sensi dell'art. 76 comma 7 del D.L. 112/2008 testo vigente;

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
RAG. NIEDDU ANTONIA**