

**COMUNE DI BOVOLENTA**  
(Provincia di Padova)

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 2013.

**Relazione illustrativa e relazione tecnico- finanziaria alla Preintesa del contratto integrativo anno 2013/2015 ( Articolo 40, comma 3/sexsies, D.Lgs. n. 165/2001)**

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

<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno/i 2013- 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Capo Settore Affari Generali Stramazzone Regina Rinella Componenti: Capo Settore Servizi Finanziari Quarantin Luigino - Capo Settore Uso e Assetto del Territorio Baessato Donatello Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: _ FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie del contratto: _ FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		-Ripartizione e destinazione risorse decentrate anno 2013 - criteri art. 17, comma 2. lett. a) -d) - e) - f) - i) del CCNL 1.04.1999 - art.15, comma 2 del CCNL 1.04.99 - art. 36 del CCNL 14.09.2000 - art. 22 CCNL 14.09.2000
<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? <b>Si in data 5.08.2013</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? Si, è' stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL con DGC n. 68 del 5.07.2012; approvate le schede di valutazione di performance individuale delle P.O., elaborate dal nucleo di valutazione O.I.V. e approvate le schede di performance individuale elaborate per i dipendenti dai titolari di P.O.
		Non è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d. lgs. 150/2009. I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11 comma 2 (art.16 del D. Lgs. 150/2009) e pertanto non sono obbligati all'adozione del programma triennale per la trasparenza. E' stato attivato il link "Trasparenza, valutazione e merito" e si sta adeguandolo a quanto successivamente previsto dal D. Lgs. 33 del 14.03.13;

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009<sup>1</sup>?</p> <p>Si per quanto di competenza. Sono stati pubblicati:</p> <p>Spese di rappresentanza 2012</p> <p>Curriculum Vitae P.O.</p> <p>Regolamento Ordinamento Uffici (comprensivo del sistema di misurazione e valutazione della performance)</p> <p>Conto annuale 2011 e 2012</p> <p>Elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali</p> <p>Elenco partecipate</p> <p>Fondo produttività - proiezione 2012</p> <p>Indennità mensile lorda Amministratori</p> <p>Compensi posizioni organizzative 2011-2012</p> <p>Riepilogo presenze e assenze personale</p> <p>Ripartizione produttività 2011 e 2012</p> <p>Schede di valutazione Posizioni Organizzative 2011 e 2012</p> <p>Estremi atti di concessione</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto all'art.14, comma 6 (art. 16 del d. lgs 150/2009)</p>

**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

**ART. 1 - quadro normativa e contrattuale**

**ART. 2 - ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

**ART. 3 - verifiche dell'attuazione del contratto**

**ART. 4 - interpretazione autentica dei contratti decentrati**

**ART. 5 – relazioni sindacali**

**ART. 6 - quantificazione delle risorse**

**ART. 7 - criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

**ART. 8 - incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività collettiva - obiettivi organizzativi e individuali art. 17, comma 2, lett. A) del CCNL 1.4.1999 e art.15, comma 2 del CCNL 01.04.1999**

Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio, vanno a costituire ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.04.99, il fondo per l'incentivazione della produttività.

Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro.

L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi, organizzativi e individuali, programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.

Il fondo di cui al comma 1) viene ripartito al raggiungimento degli obiettivi, e comunque nel rispetto dei criteri approvati nel vigente sistema di valutazione della performance e/o stabiliti dalla normativa ( D.Lgs. n. 150/2009).

La distribuzione della quota di incentivo viene liquidata:

- tenendo conto della data di assunzione e cessazione nel corso dell'anno;

- in proporzione alla percentuale di ore settimanali lavorate rispetto al tempo pieno, nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.

La distribuzione delle risorse non prevede la produzione di economie, risparmi e/o resti comunque denominati derivanti dall'applicazione del presente istituto, pertanto le risorse di cui al comma 1) saranno distribuite per intero.

La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

In particolare anche la quota del fondo di cui all'art.15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 potrà annualmente essere stanziata ed erogata nel rispetto degli orientamenti applicativi relativi alla disposizione contrattuale medesima e dei limiti in materia di Patto di stabilità e contenimento della spesa del personale.

**ART. 9 – progressioni orizzontali art.5 CCNL 31.3.1999 e art .9 CCNL 11.4.2008 e artt.17, 19, 20, 23 e25 del D.lgs. N. 150/2009 –artt.51 e 52, comma 1/bis del D.lgs.165/2001 introdotto dall'art 62 D.Lgs. N. 150/2009**

Le parti, tenuto conto del blocco alle progressioni orizzontali in termini economici fino al 31.12.2014, di cui all'art.9, comma 21, DL. n. 78/2010 convertito in L. n. 122 /2010 e delle deliberazioni Corte dei Conti , sez. riunite, n.27/2012 e della RGS circolare n. 12/2011, stabiliscono di redigere le modalità e i criteri di accesso al suddetto istituto con successiva contrattazione al fine di predisporre gli strumenti idonei per l'attivazione del sistema a partire dalla data di " sblocco" e tenuto conto delle recenti innovazioni normative collegate all'introduzione del sistema della performance come ivi richiamate.

In ogni caso saranno applicati i criteri secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

**ART. 10 - principi generali relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità**

**ART. 11 indennità di rischio ( art.17, comma 2, lett. e) del CCNL 01. 04.1999**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in L 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

Tale indennità sarà attribuita ove ricorrano i seguenti criteri :

- esposizione a situazione di pericolosità lavorando sulla strada ;
- frequente uso di mezzi comunali tecnici ( tagliaerbe, pala, ecc.);
- esposizione prolungata a emanazioni di gas nocivi ( gas di scarico delle autovetture su strada);
- frequente contatto con possibili utenti in condizioni di salute disagiate;
- uso frequente di prodotti chimici per l'igiene e la pulizia di locali e persone;
- in genere in ogni caso in cui si ritiene che vi siano le condizioni di ambiente e di lavoro dalle quali far emergere l'esposizione nociva per la salute del dipendente;
- che in sede di contrattazione siano definite le condizioni di ambiente e di lavoro dalle quali far emergere l'esposizione nociva per la salute del dipendente;

L'indennità di rischio spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio e quindi il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative, ecc).

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti e autorizzati dal competente Responsabile del Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**ART. 12 indennità di disagio (art.17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999 )**

Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);
- b. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza;
- c. esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, quando non rientrino nelle situazioni di rischio;



- d. esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione;

L'indennità di disagio deve avere un importo inferiore all'indennità di rischio perché meno rilevante (parere ARAN 900-37A9);

L'indennità deve remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo temporali ma anche spaziali, e non generalizzate della prestazione di lavoro di alcuni lavoratori;

Sono escluse le mansioni che caratterizzano in modo tipico le prestazioni di un determinato profilo professionale che sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale del suddetto profilo.

**ART. 13 – indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL 14.09.2000)**

L'indennità di maneggio valori, disciplinata dall'art. 36 del C.C.N.L. del 14/09/2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera variano da un minimo di euro 0,52 a un massimo di euro 1,03.

Si individuano DUE diversi importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati:

importo medio annuo di valori		Indennità giornaliera
Da 500,00	A 3.000,00	0,52
Superiore a	A 3.001,00	1,03

**ART. 14 – indennità di responsabilità – art.17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.04.99**

Sono attribuite al personale appartenente alle categorie B C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del servizio di appartenenza ai sensi della legge n.241/1990 e l'importo sarà calcolato tenuto conto dei pesi attribuiti ai vari procedimenti tenendo come importo massimo quello previsto nella precedente contrattazione.

La responsabilità viene assegnata al singolo lavoratore con cadenza annuale.

In caso di part-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

La decorrenza sarà dal mese di nomina, purchè avvenga entro il 15° giorno del mese, altrimenti dal primo giorno del mese successivo la nomina.

**ART. 15 – indennità per specifiche responsabilità – art.17 comma 2 lettera i)**

Per personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, per specifiche responsabilità che ha natura retributiva fissa e ricorrente erogata mensilmente ed è graduata secondo la seguente tabella:

Categoria	Imp. Annuo Max € 300
Ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale	300,00
Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	300,00
Protezione civile	300,00

In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

**ART.16 - indennità di turno ( art.22 ccnl 14.09.2000)**

Il Comune, per motivate esigenze organizzative o di servizio funzionali, previa deliberazione della Giunta comunale, può istituire turni giornalieri di lavoro secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia. Il turno deve prevedere un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. In particolare i turni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

All'articolazione dell'orario in turni è collegata la percezione, da parte dei dipendenti turnisti, di una specifica indennità, la cui funzione è di compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa.

L'entità dell'indennità sarà determinata con le modalità previste dall'art.22 CCNL 2000.

**Art. 17 - modalità di erogazione degli istituti (coerente con il D.lgs. 150/2009)**

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

le risorse vengono utilizzate nel seguente modo. Le indennità per il 2013 sono rapportate a 4/12 in quanto il contratto decentrato sarà applicabile da settembre. Sono invece indicate con importo annuale le risorse non soggette al contratto cioè le progressioni orizzontali e le indennità di comparto. Il rimanente delle risorse per il 2013 sarà quindi distribuito con le modalità previste dall'art. 17, comma 2, lett. a) a cui saranno aggiunte le eventuali economie relative alle suddette indennità, che non possono per la loro natura essere quantificate in modo preciso:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	22.372,51
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	39.850,72
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	285,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	162,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	2.700,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	200,00
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	7.261,20
Somme rinviate	
Altro	
Totale	72.831,43

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto integrativo di riferimento (2013/2015) determina l'abrogazione implicita dei corrispondenti istituti, come disciplinati nei corrispondenti contratti decentrati integrativi antecedenti.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance, approvato con deliberazione della G.C n. 110 del 30.11.2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal titolo III del D. Lgs. 150/2009, i cui principi e relativo sistema sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

Le parti, tenuto conto del blocco alle progressioni orizzontali in termini economici fino al 31.12.2014, di cui all'art.9, comma 21, DL.n. 78/2010 convertito in L. n. 122 /2010 e delle deliberazioni Corte dei Conti, sez. riunite, n.27/2012 e della RGS circolare n. 12/2011, hanno stabilito di redigere le modalità e i criteri di accesso al suddetto istituto con successiva contrattazione al fine di predisporre gli strumenti idonei per l'attivazione del sistema a partire dalla data di " sblocco" e tenuto conto delle recenti innovazioni normative collegate all'introduzione del sistema della performance come ivi richiamate.

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

Ai sensi del titolo IV del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita con atto DGC 110 in data 30.11.2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D. Lgs. 150/2009 è previsto il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;

c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";

d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente Allegato;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati

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 2013. **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 DGC n. 25 del 2.05.2013 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	69.708,40
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	3.123,03
<b>Totale risorse</b>	<b>72.831,43</b>

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata al 31.12.2004 (art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004), e quantificata in € 66.375,36

Incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art. 15 (incremento dotazione organica)	2.068,81
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
- diff. Costo fasce a seguito CCNL 09.04.06	942,00
- diff. Costo fasce a seguito CCNL 11.04.08	1.387,53
- diff. Costo fasce a seguito CCNL 13.07.09	1.337,70
<b>TOTALE</b>	<b>5.736,04</b>

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 2 - fino a 1,2 % MS 1997 esclusa quota dirigenza	3.231,03

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Riduz. fondo per cessazione dipendente 2011 part time 50%	2.403,00
<b>Parte variabile</b>	
Riduz. fondo per cessazione dipendente 2011 part time 50%	108,00
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>2.511,00</b>

**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 € 47.111,92 relative a:



Descrizione	Importo
Indennità di comparto	7.261,20
Progressioni orizzontali	39.850,72
Totale	47.111,92

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

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

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 25.719,51, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di rischio	240,00
Indennità di disagio	162,00
Indennità di maneggio valori	45,00
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	2.700,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	200,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	22.372,51

#### 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	47.111,92
Somme regolate dal contratto	25.719,51
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	72.831,43

#### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non presenti

#### 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 € 69.708,40, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 47.111,92. 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 / OIV.

##### 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 (2013) 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

##### Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012.



La composizione del fondo 2013 e' invariata rispetto all'anno precedente e la distribuzione sarà effettuata come indicato nel precedente Modulo II.

**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 programmatica della gestione

Le somme non regolate dal contratto decentrato (progressioni orizzontali e indennità di comparto) sono inserite nei relativi capitoli per la retribuzione del personale mentre quelle regolate dal contratto decentrato sono imputate in un unico capitolo.

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. 62 del 29.04.13 e DGC 25 del 2.05.13 sarà impegnato, come negli scorsi anni, nei capitoli di:

- retribuzioni del personale;
- trattamento economico accessorio del personale
- oneri riflessi
- IRAP

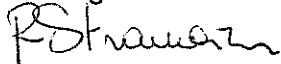
del bilancio di previsione 2013 in fase di predisposizione

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL CAPO SETTORE AFFARI GENERALI

Stramazzone Regina Rinella

26.07.2013



IL CAPO SETTORE SERVIZI FINANZIARI

Quarantini Luigino

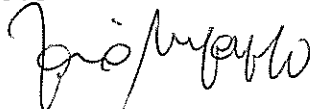
05.08.2013



VISTO: IL REVISORE DEI CONTI

Menegazzo Flavio

05.08.2013



Data di sottoscrizione	Preintesa 30.07.2013 Contratto
------------------------	-----------------------------------