



# COMUNE DI GUARDIAGRELE

## Provincia di Chieti

### Servizio Personale

**OGGETTO: Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2011 e utilizzo. Relazione tecnico finanziaria ed illustrativa ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 3 del CCNL 22/01/2004.**

Premesso che

- l'art. 15 del CCNL Comparto Autonomie Locali del 01/04/1999 prevede che ciascun Ente, a decorrere dal 01.01.1999, provvede annualmente, al fine di sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, ad individuare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività mediante la costituzione del relativo fondo;
- attengono alla costituzione del suddetto Fondo per le risorse decentrate e loro integrazione:
  - il CCNL del 22 gennaio 2004 (Contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003) in particolare gli articoli 31 e 32;
  - l'art.4 del CCNL 9 maggio 2006 – Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2004-2005, relativo agli incrementi di risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2 e comma 3 del CCNL 22/1/2004;
  - l'art.8 del CCNL 11 aprile 2008 - Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2006-2007, relativo agli incrementi di risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2 e comma 3 del CCNL 22/1/2004;
  - l'art. 4 del CCNL 31 luglio 2009 - Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2008-2009, relativo agli incrementi di risorse decentrate di cui all'art.31, comma 3 del CCNL 22/1/2004;
  - l'art. 17, comma 5, del CCNL 1 Aprile 1999 che testualmente recita: "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo;
  - l'art. 34, comma 4, del CCNL 22.01.2004 relativo alla riacquisizione nella disponibilità delle risorse decentrate degli importi fruiti a titolo di progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio;
  - l'art. 4, comma 2, del CCNL 05.10.2001 relativo alla riacquisizione nella disponibilità delle risorse decentrate degli importi fruiti a titolo di RIA dal personale cessato dal servizio;
  - la dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22 gennaio 2004 con la quale le parti negoziali hanno concordato che la misura più elevata della differenza tra le singole posizioni economiche riconosciute in favore del personale in applicazione dello stesso CCNL sono a carico dei bilanci dell'ente;
  - la dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 9 maggio 2006 con la quale le parti negoziali hanno concordato che la misura più elevata della differenza tra le singole posizioni economiche riconosciute in favore del personale in applicazione dello stesso CCNL sono a carico dei bilanci dell'ente;
  - la dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 31 luglio 2009 con la quale le parti negoziali hanno concordato che la misura più elevata della differenza tra le singole posizioni economiche

riconosciute in favore del personale in applicazione dello stesso CCNL sono a carico dei bilanci dell'ente;

Preso atto dei mutamenti normativi intervenuti e precisamente:

- a) l'art.73, comma 2, del Decreto legge n.112/2008 convertito nella Legge 06.08.2008, n. 133 con il quale è soppressa, per effetto della modifica apportata all'art.1, comma 59, lett. c), della legge 23/12/1996 n.662, la possibilità di destinare le economie derivanti dal part-time, alla produttività collettiva e individuale;
  - b) Il principio, sempre di derivazione giurisprudenziale, ai sensi del quale il fondo produttività non può subire aumenti discrezionali se non è rispettato il tetto dalla spesa del personale legislativamente fissato;
  - c) L'inapplicabilità dei recenti aumenti contrattuali relativi al fondo di produttività per i comuni nei quali non è stato rispettato il patto di stabilità nel triennio ovvero per gli enti che non rispettano il principio della riduzione della spesa di personale;
- ) L'art. 9, comma 2-bis della Legge 30 luglio 2010, n. 122 che testualmente recita "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 di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 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.

Dato atto che

- l'attività di costituzione del Fondo Risorse Decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione, non soggetto a concertazione o contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro;
  - la spesa per il personale e quindi anche la spesa relativa al fondo produttività, rientra tra le spese rilevanti ai fini del patto di stabilità e del limite di spesa del personale ;
- che sul fondo confluiscono anche le risorse destinate al pagamento degli incentivi speciali quali, ad esempio: incentivi sulla progettazione e la pianificazione (articolo 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163); incentivi per potenziare il recupero dell'evasione tributaria (articolo 59 lettera p) del d.lgs 15 dicembre 1997 n. 446); compensi ISTAT e che, rispetto alla dinamica del fondo, **rappresentano una partita di giro**, e non incidono sull'entità effettiva del fondo risorse decentrate (il loro valore può infatti cambiare sensibilmente di anno in anno, dipendendo dalle opere pubbliche che vengono finanziate, dagli incassi per recupero di evasione), e che per evitare di confondere il valore effettivo del fondo decentrato, le risorse destinate agli incentivi speciali vengono gestite separatamente e indicate, a consuntivo, in apposita determinazione;

Dato altresì atto che la vigente disciplina contrattuale distingue le risorse decentrate nelle seguenti due categorie:

1. **risorse decentrate stabili** utili per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo e la cui quantificazione non è suscettibile di "variazioni annuali" se non in presenza di specifiche prescrizioni normative;
2. **risorse decentrate variabili** da destinare al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo in relazione alle condizioni organizzative che ne determinano l'applicabilità;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1 aprile 1999, l'Amministrazione può integrare le risorse variabili solo nei limiti dei seguenti commi:

- comma 2 nella misura massima dell'1.2% del monte salari 1997 ma pur sempre nelle condizioni previste dal comma 4 del medesimo articolo;
  - comma 4, a seguito dell'accertamento da parte del servizio di controllo interno circa le effettive disponibilità di Bilancio create in esito a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente;
  - comma 5, a seguito di attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento di quelli esistenti, che non determinano un incremento stabile della dotazione organica;
- ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/'99 e art. 31, comma 3, del CCNL del 22/01/2004 per non aver attivato nuovi servizi;

Visto l'art.6 bis D.Lgs.30 marzo 2001 n.165, come introdotto dall'art.22, comma 2, della legge 18 giugno 2009, n.69 in merito all'obbligo di riduzione dei fondi della contrattazione in caso di soppressione o riduzione di servizi;

Dato atto che, nel rispetto di quanto fin ora esposto, con determinazione del Settore I n. 1050 del 12 agosto 2011 è stato costituito definitivamente, come di seguito meglio esposto, il c.d. Fondo di produttività in € 152.759,79 ;

Evidenziato che gli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

***"Art. 4 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.***

*1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'articolo 15 nel rispetto della disciplina stabilita dall'articolo 17.*

*2 In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:*

*a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'articolo 15, per le finalità previste dall'articolo 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;*

*b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a);*

*c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 17, comma 2, lettere e), f), g);*

*d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di rinnovazione;*

*e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;*

*f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;*

*g) le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'articolo 28 del d.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;*

*h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lettera k);*

*i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22;*

*l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'articolo 35 del D.Lgs. 29/93;*

*m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.*

*3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'articolo 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999.*

*4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lettere d), e), f) ed m).*

*5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 5, e dall'articolo 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."*

***Art. 5 – (articolo così sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004) Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo.***

*1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori*

organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.”;

- che ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal revisore dei conti dell'ente. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile;
- che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal revisore dei conti;
- che gli schemi di relazione di cui sopra non sono ancora stati resi disponibili;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 12.03.2010, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010;

#### SI TRASMETTE

in allegato, la ipotesi di accordo annuale di destinazione delle risorse per l'anno 2011, siglata in data 14 settembre 2011, che risultano essere così destinate:

RISORSE	VOCI CONTRATTUALI FINANZIATE	IMPORTO
A) RISORSE DI PARTE STABILI	a) indennità di comparto ex art.33 del CCNL 24/11/04	28.000,00
	b) indennità asilo nido	800,00
	c) indennità di turno, disagio maneggio valori	30.000,00
	d) specifiche responsabilità come previste dall'art.17, c.2 lett. f) CCNL1.4.99 e art.36 CCNL24/10/04	12.000,00
	e) progressioni orizzontali	0
	f1) premio per la performance individuale	81.465,14
<b>TOTALE RISORSE DI PARTE STABILE</b>		<b>152.265,14</b>

B) RISORSE DI PARTE VARIABILE	f2) premio per la performance individuale	494,65	
<b>Totale</b>		<b>152.759,79</b>	

Dal verbale di seduta si evidenzia che le parti hanno deciso di:

- di destinare alla premialità per incentivi al merito ed all'incremento di produttività la somma complessiva di € **81.959,79** e di ripartirla nelle seguenti **percentuali**:

- a) quota destinata alla valutazione delle competenze e dei comportamenti pari al 30% della somma complessiva e quindi € 24.587,94
- b) quota destinata alla valutazione del livello di conseguimento di obiettivi individuali o di gruppo pari al 70% della somma complessiva e quindi €. € 57.371,85;

- La somma destinata alla valutazione del livello di conseguimento di obiettivi individuali o di gruppo, come riportata nel precedente punto b) verrà assegnata dalla Giunta, sentiti i responsabili di settore, a ciascuno di essi in applicazione dei seguenti criteri:

- a) il 40% in relazione al numero di personale assegnato al settore
- b) il 60 % in relazione al maggiore o minore peso degli obiettivi complessivamente gravanti sul settore nel corso dell'anno come risultanti dal piano della performance e peg

- Di rinviare per i compensi per particolari attività o responsabilità al CCDI 2002 – 2005 come con accordi annuali successivamente modificato ed in particolare:l'indennità di disagio resta disciplinata dall'art. 8.1 del CCDI 2002-2005;

- a) l'indennità di rischio resta disciplinato dall'art. 8.2 del CCDI 2002-2005;
- b) l'indennità per maneggio valori dall'art. 8.3 del CCDI 2002-2005;
- c) i compensi per specifiche responsabilità restano disciplinati dall'art.8.4 come successivamente modificato e che qui per chiarezza si riporta:

**“8.4 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999;**

Sulla scorta delle ripartizioni delle risorse come indicato nell'art. 2 del presente contratto, annualmente vengono quantificate le risorse destinate a compensare l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale che non risulti affidatario di incarichi delle posizioni organizzative.

L'attribuzione dei compensi alle varie figure professionali è fatta sulla base dei seguenti criteri:

- a) personale di cat. D o C, formalmente delegato dal responsabile di settore per le funzioni e con i limiti di cui all'art.23 del vigente regolamento di organizzazione, **e formalmente incaricato di responsabilità di procedimenti particolarmente complessi** indennità annua massima di € 1.500,00
- b) personale rivestito dalle responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro implicante prestazioni particolarmente gravose anche per l'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni rese con frequenti spostamenti sul territorio indennità annua massima di € 1.500,00
- c) per il personale formalmente incaricato di responsabilità di procedimenti particolarmente complessi; indennità annua massima di € 1.200,00;
- d) per il personale formalmente investito della responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale, responsabile di tributi, addetto all'URP qualora non ricorra le ipotesi di cui alle precedenti lettere a) e b) indennità annua massima di € 300.00;

E' stato inoltre verificato che:

- il Fondo di produttività risulta essere quantificato definitivamente in complessivi Euro 165.067,54, comprensive della somma di € 16.763.32 non utilizzata nell'esercizio precedente, ma che viene ridotto in € 152.759,79 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis della Legge 30 luglio 2010, n. 122, che testualmente recita “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 di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente

importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”

- le risorse economico – finanziarie occorrenti all’applicazione dell’accordo decentrato per l’anno 2011, risultano stanziato sull’intervento 1 01 02 01 – capitolo 240 del bilancio corrente di competenza;
- le risorse destinate alla premialità di cui al fondo incentivante la produttività sono tutte correlate alla valutazione delle competenze di ogni singolo dipendente ed al raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo come meglio sopra esposto;
- l’Ente non si trova in stato di dissesto finanziario ovvero in condizioni di deficitarietà
- strutturale;
- la situazione e la dinamica finanziaria dell’Ente sono, rispettivamente, appropriata e rientrante nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- l’Ente rispetta nell’esercizio 2011 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore ed ha rispettato il patto di stabilità in tutti gli esercizi dall’anno 2004 ed ha approvato il bilancio di previsione 2011 coerentemente con gli obiettivi programmatici del patto di stabilità ;
- relativamente al dettato dell’art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 come modificato dal D.L. n. 78/2010 che così recita: *"É fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale é pari o superiore al 40% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente"* questo comune presenta, per l’anno 2011, una incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente pari al 31,40 % ( € 1.866.955,00/5.945.643,00) .

Guardiagrele, li 4 ottobre 2011

La Responsabile Servizio Personale  
Angelina Scioli