



COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
CITTA' METROPOLITANA
AREA RISORSE UMANE

Cod. fisc. 00787620723

Tel. 0809507141 Fax 0809507162

mail: giuseppe.bucci@comune.ruvodipuglia.ba.it

Prot. n° 87/ 2019

AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
c/o Area 2 Risorse Economiche e Bilancio

e, p.c.

AL SINDACO
Prof. Avv. Pasquale Roberto Chieco

AL ASSESSORE AL PERSONALE
Prof. Avv. Francesco Stolfa

AL ASSESSORE AL BILANCIO
Dott. Rocco Marone

Oggetto: Relazione illustrativa e tecnica, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, relativa alla contrattazione integrativa decentrata per l'utilizzo delle risorse del salario accessorio dell'anno 2018. **Relazione Illustrativa.**

Premessa

L'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001, n. 165, al comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1, dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'organo interno (Collegio dei Revisori) ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.:

- Contratti integrativi normativi che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL;
- Contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL, ad uno specifico anno;
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purchè nel rispetto delle regole disciplinate dal CCNL e dal contratto integrativo decentrato.

Il contratto collettivo decentrato integrativo vigente in questo Ente è stato sottoscritto in data 9 aprile 2014, la cui procedura di verifica ex art. 40 e 40 bis del D.lgs. 165/2001 è stata conclusa con

l'invio del testo contrattuale e della relazione illustrativa e conseguente certificazione del collegio dei revisori dei conti all'ARAN, in quanto ad oggi, pur avendo invitato le OO.SS. ad avviare le trattative per la discussione della bozza del nuovo C.I.D., in base al vigente CCNL 21 maggio 2018, non è stato possibile iniziare la trattazione.

In data 31 dicembre 2018 la delegazione trattante, come da verbale in pari data, ha concluso l'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa anno 2018 (solo parte economica), confermando tutti gli istituti contrattuali approvati con il suddetto ccid ed assegnando le risorse decentrate disponibili nel relativo fondo costituito con determinazione del direttore d'area n. 01/152 del 25 ottobre 2018, per la parte stabile, e con deliberazione di G.C. n. 381 del 5 dicembre 2018, per la costituzione di parte variabile, sulla base delle previsioni di bilancio.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n. 25 del 19.7.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati (le parti non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"), pertanto, è redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2018.

Relazione illustrativa

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	05-02-2019	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2018-31.12.2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente Segretario Generale dott. Salvatore Maurizio Moscara e direttore ad interim dell'Area Risorse Umane; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FPS CISL, FPL UIL, CSA, RSU; Organizzazioni sindacali firmatarie: Si precisa che l'accordo è stato siglato da: FP CGIL, FPS CISL.	
Soggetti destinatari	Personale dipendente dei livelli	
Materie trattate dal contratto integrativo	L'ipotesi di contratto decentrato per l'anno 2018 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, commi 2 e 3 del CCNL 22.01.2004, nell'ambito del vigente contratto collettivo integrativo decentrato, in quanto compatibili con l'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018 che disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate: <ul style="list-style-type: none"> a) salario accessorio di parte stabile b) salario accessorio di parte variabile c) compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge. 	
i procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione	E' stato acquisito il parere n. 100 del 18/12/2018 del Collegio dei Revisori dei Conti favorevole alla costituzione del fondo 2018 parte stabile, senza rilievi da parte dell'Organo di controllo. La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione definitiva da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

<p>della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che sarà all'uopo rielaborata prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo economico.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Questo Ente ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, costituito da un unico documento contenete il Piano degli Obiettivi e il P.E.G. con deliberazione di G.C. n. 225 del 27.06.2018.</p>
	<p>Ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. Tale piano è stato inserito in apposita sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per il periodo 2018-2020 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 19/02/2018.</p>
	<p>E' stato assolto l'obbligo della pubblicazione ai sensi dei commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p>
	<p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2018 non è stata ancora adotta e quindi non validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 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)

Il Fondo per le risorse decentrate è annualmente determinato sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti tenendo conto delle disponibilità economiche e finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in tale contesto spetta alla Giunta Comunale definire indirizzi e limiti per la quantificazione delle risorse disponibili per il salario accessorio;

Le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono attualmente regolate dall'articolo 67 del CCNL 21.05.2018 che suddivide il fondo in :

- a) **risorse stabili €. 628.527,09:** costituite dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, certificate per l'anno 2017 dal Collegio dei revisori dei conti, al netto di quanto già destinato per lo stesso anno al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 pari ad €. 556.071,25; incrementato stabilmente dalle risorse di cui al successivo comma 2 del predetto art. 67 ed in particolare dell'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 67, comma 2 lett. b) per €. 8.887,84, tale

incremento non è assoggettato ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle vigenti norme (dichiarazione congiunta n. 5 allegata al CCNL 21.5.2018); dell'importo corrispondente alle retribuzioni di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato per €. 63.568,00 (art. 67, comma 2 lett. c), tale incremento è soggetto alla riduzione del tetto di spesa di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017. .

- b) **risorse variabili:** presentano la caratteristica di "eventualità e variabilità" e che quindi hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo (commi 3 e segg.); in particolare viene confermato l'importo pari al 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza pari ad €. 36.959,46 (art. 67 comma 4), l'importo relativo alle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 pari ad €. 1.000,00 (art. 67, comma 3 lett. f), mentre risulta essere neutrale l'importo relativo alle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. d) in quanto soggetto ai vincoli di spesa (vedasi nota ARAN prot. n. 16382 del 16.10.2018).

Ai fini di cui sopra è stato costituito il fondo per il salario accessorio 2018 composto da una parte stabile e da una parte variabile quantificato sulla base delle norme contrattuali e di legge vigenti, applicando le riduzioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;

Ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21.5.2018, la delegazione trattante nella seduta del 31 dicembre 2018 (vedi verbale in pari data):

- Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 (risorse stabili e risorse variabili al netto delle riduzioni di legge) quantificate in complessivi €. 604.616,09, precisando che il predetto importo risulta essere inferiore di €. 2.565,54 rispetto a quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 381 del 5.12.2018, in seguito all'accertato assoggettamento al tetto di spesa 2017 dell'importo di cui all'art. 67, comma 3, lett. d); oltre €. 2.445,83 per compensi ex art. 15, lett. K) CCNL 1.4.1999 in particolare per incentivi progettazioni ex D.Lgs. 163/2006 per attività riferite a progetti ante D.Lgs 50/2016, somme escluse dal vincolo del tetto di spesa 2017 (vedasi delibera n. 6/2018 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti);

A) Fondo per lavoro straordinario – Art. 34 ccdd:

Tale fondo è stato quantificato in €. 54.644,00 ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.4.1999. Le somme quantificate sono state utilizzate per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi eccezionali e situazioni di carattere eccezionale.

B) Risorse decentrate – Artt. 16-17-18 ccdd:

Gli articoli contengono tutti i dati relativi alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31, commi 2 e 3 del CCNL 22.01.2004.

La quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa è stata oggetto di ricostituzione dei fondi a partire dall'anno 1995, sino all'anno 2016 compreso, ai sensi del D.L. 6.3.2014 n. 16 convertito in Legge 2.5.2014 n. 68.

Nella quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2018 si ribadisce che sono stati rispettati i limiti di contenimento della spesa del personale rispetto all'anno 2017 e del contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, nonché si è proceduto alla riduzione del fondo per adeguamento al fondo dell'anno 2017 in base a quanto disposto dall'ex art. 23, comma 2, D.Lgs. 25/05/2017 n. 75. Nella determinazione del fondo sono state escluse dai vincoli di contenimento della spesa le risorse espressamente indicate dal nuovo CCNL 21.5.2018 nonché quelle finalizzate ad incentivare le prestazioni rese per la progettazione di opere pubbliche ex D.Lgs. 163/2006 per attività riferite a progetti ante D.Lgs 50/2016. In coerenza con le direttive impartite dall'organo politico, gli effetti attesi dalla sottoscrizione dell'accordo economico per l'anno 2018 possono così riassumersi:

- ✓ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata;

- ✓ Contenimento della spesa del personale per l'anno 2018, in conformità all'art.1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006;
- ✓ Contenimento della spesa del personale in base all'art. 1 comma 236 della legge 208 del 28.12.2015, legge di stabilità 2016;
- ✓ Contenimento della spesa entro il limite del fondo dell'anno 2017 in base a quanto disposto dall'ex art. 23, comma 2, D.Lgs. 25/05/2017 n. 75;
- ✓ Utilizzo selettivo e mirato dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, offrendo al cittadino utente un prodotto più rispondente alle proprie esigenze;
- ✓ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, attraverso l'affermazione dei criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.

Utilizzo risorse decentrate:

Fondo per indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo:

Tale fondo è destinato a remunerare le indennità in argomento, secondo la disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali vigenti, le cui misure, se non stabilite in essi, sono definite in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le categorie interessate ai compensi in questione sono:

- Compenso mensile per **turnazione interessante il servizio di polizia municipale**, nel rispetto dell'art. 22 del CCNL 14.9.2000 in quanto coerente con il vigente art. 23 del CCNL 21.5.2018. Il predetto servizio è organizzato in turni con rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite nell'arco del mese in modo da far ottenere una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano. La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
- Compenso mensile per **indennità di rischio, con riferimento all'art. 37 del CCNL 14.9.2000**, per i dipendenti che svolgono attività con esposizione continua e diretta a rischi che possono arrecare pregiudizio per la salute e l'integrità personale:
 1. Esposizione diretta e continua a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, micro traumi, malattie, anche non permanenti;
 2. Esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di attività di tumulazione, estumulazione, esumazione;
 3. Compiti di protezione civile in caso di calamità naturali;
 4. Esposizione a rischi di precipitazione; esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, esposizione a rischi di particolare usura psicofisica.
- Compenso mensile per **indennità di reperibilità, con riferimento all'art. 23 del CCNL 14.9.2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001**, in quanto coerenti con il nuovo art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, per il personale addetto al Comando di Polizia Locale ed Amministrativa, Servizi Sociali ed assistenziali, ufficio Stato Civile, Servizio OO.PP., Manutenzione, Sviluppo Urbanistico, Protezione Civile. Tali indennità sono destinate a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.
- Compenso per **maneggio valori**, corrisposta al personale che è adibito in via continuativa a servizi, così come individuati dall'Ente, che comportino maneggio di valori di cassa ed esclusivamente per le giornate di effettiva assegnazione a tale servizio. La liquidazione avverrà a cura del Direttore d'Area Risorse Umane secondo

la graduazione stabilita nel C.I.D. e sulla base della certificazione resa dai Direttori interessati.

- **Compenso mensile per lavoro festivo, notturno e festivo notturno**, al personale del Servizio P.M. e Sicurezza Pubblica e Cimitero.

I compensi mensili spettanti in relazione alle prestazioni effettivamente rese per i sopra indicati istituti contrattuali, sono confermati e corrisposti al personale interessato e le relative risorse sono prelevate sia dalla parte stabile che dalla parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

Fondo per la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, personale della categoria A, B e C.

Tale fondo è destinato a remunerare le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. La misura di detta indennità è stabilita nel C.I.D. in € 30,00 mensili lordi.

Le attività particolarmente disagiate, individuate nel vigente ccid, sono quelle riconducibili a:

1. Orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizione normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che ciò dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno);
2. Lavoratori che svolgono la loro prestazione con più del 50% del tempo lavoro con apertura all'utenza esterna e/o interna;
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dal personale dei servizi sociali a diretto contatto con particolare tipo di utenza.

I compensi sopra descritti, spettanti in relazione alle prestazioni effettivamente rese, sono corrisposti al personale interessato e le relative risorse sono prelevate sia dalla parte stabile che dalla parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

Cumulo di indennità art. 28 C.I.D.

“L'indennità di turno compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, per cui non è consentito corrispondere ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro; non è consentita la cumulabilità delle indennità di rischio e disagio quando l'elemento o la situazione in cui si fonda l'indennità sia il medesimo”. L'introduzione di tale articolo è ritenuta indispensabile al fine di chiarire in maniera inequivocabile l'utilizzo dei diversi istituti contrattuali.

Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, compatibili con l'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018.

Tale fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale di categoria D-C-B, non titolare di posizione organizzativa, in base ad un compenso annuo non superiore ad € 2.500,00. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Direttore risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza. Per l'anno 2018, in sede di contrattazione decentrata è stato destinato l'importo di € 27.500,00.

Con le indennità per specifiche responsabilità si intende premiare l'impegno più forte in termini di attribuzioni richieste ad alcuni dipendenti tenendo conto del maggior rilievo o del più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti.

Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lettera i) CCNL 1.4.1999, compatibili con l'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018. I dipendenti cui sono attribuite dette responsabilità sono quelli derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi; compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori e le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, nella misura di € 300,00 lordi annui. Le risorse destinate sono quantificate annualmente e sono prelevate dalle risorse variabili..

Con la indennità di che trattasi si intende premiare l'impegno richiesto ad alcuni dipendenti che con atto formale sono stati incaricati di particolari responsabilità, compiti e funzioni.

Risorse destinate alle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria: per tale disciplina oltre che far riferimento al ccdi vigente, si è fatto riferimento al vigente regolamento per le progressioni orizzontali, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 285 del 21.11.2016, in quanto non in contrasto con quanto disciplinato dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, nel rispetto dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009.

Per l'anno 2018 è stata prevista la destinazione dell'importo € 13.130,00, di parte stabile, finanziato, per la maggior parte, dalle economie P.E.O. dei cessati nell'anno precedente. Per l'espletamento della procedura di attribuzione delle P.E.O. con decorrenza dal 1.1.2018, secondo quanto approvato favorevolmente dall'Assemblea dei dipendenti nella seduta del 10/12/2018.

Compenso per i messi notificatori:

Il fondo è destinato ad incentivare la produttività dei Messi Notificatori, con compensi pari al 80% delle somme effettivamente versate nelle casse dell'Ente dalla Amministrazione Finanziaria o da altri Enti per ogni notifica effettuata dai messi notificatori stessi (art. 54 CCNL 14.9.2000).

Indennità di comparto:

Nel fondo rientra la parte della indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b), del CCNL 22.01.2004 e s.m.e i. Adempimento a precisa disposizione di legge finanziato dalla parte stabile del fondo ai sensi del combinato disposto dagli art. 67, comma 1, e 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali effettuate sino al 31.12.2017:

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono a carico del fondo efficienza servizi in relazione al loro costo originario. L'accesso alle progressioni economiche orizzontali avviene nel rispetto dell'art. 16 del CCNL e dell'art. 20 del vigente contratto integrativo decentrato. Nella allegata scheda è riportato il costo delle progressioni orizzontali previgenti al 31.12.2017.

Adempimento a precisa disposizione di legge finanziato dalla parte stabile del fondo ai sensi del combinato disposto dagli art. 67, comma 1, e 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alle incentivazioni di prestazioni o di risultati al personale:

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero evasione ICI) sono attribuite e liquidate sulla base di apposita regolamentazione vigente nell'Ente e previo processo valutativo effettuato dal Responsabile dei servizi interessati. Le risorse relative all'incentivazione di cui al D.Lgs. 163/2006 sono state quantificate in € 2.445,83, pari alle somme erogate fino al mese di dicembre 2017, per progetti eseguiti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs 50/2016; mentre non sono più quantificate le somme destinate al recupero evasione ICI per le quali si sono esauriti i periodi soggetti ad accertamento in seguito all'entrata in vigore della nuova tassa IMU.

Recupero quota per sanatoria ex art. 4D.L. 16/2014: In fase di destinazione si è proceduto a detrarre l'importo di € 19.456,84 quale quota parte della somma complessiva da recuperare per effetto dell'attività di sanatoria dei fondi ai sensi dell'ex art. 4 del D.L. 16/2014 approvata con deliberazione di G.C. n° 151 del 24/05/2017.

C) Sistema di incentivazione del personale.

Performance individuale e organizzativa:

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente incaricato di P.O. sono collegate ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa diversificazione dei giudizi. Le stesse sono finanziate per l'importo di € 40.000,00 dal corrispondente storno dal fondo

per la contrattazione decentrata del personale del comparto, la restante somma occorrente è finanziata con disponibilità del bilancio.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nella misura del 40% e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi nella misura del 60%. L'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico. Gli stessi saranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse performance nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'ente. Non sarà consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Si precisa che le somme destinate al F.E.S. 2018 sono state determinate, in via presuntiva, sulla base dei rispettivi istituti contrattuali tenendo conto dei valori consolidati per l'anno 2017. Pertanto le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi potranno subire delle variazioni sulla base delle effettive somme utilizzate per il finanziamento degli altri istituti contrattuali. Il personale sarà valutato dai responsabili di servizio sulla base della metodologia di valutazione adottata dall'Ente.

La valutazione del personale dovrà essere in linea con il raggiungimento degli obiettivi così come dettagliati nelle schede allegate al piano degli obiettivi approvato con delibera di G.C. n. 225 del 27.06.2018.

Quadro sintetico delle modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate costituito con deliberazione di G.C. n° 381 del 5 dicembre 2018 e destinato in sede di delegazione trattante del 31 dicembre 2018	Risorse assegnate
DESTINAZIONE F.E.S. 2018	
DESTINAZIONE RISORSE STABILI	
Progressioni orizzontali +LED	210.000,00
Indennità comparto	51.000,00
€ 774,68 ex VIII q.f.	774,68
Ind. Specifica cat. A e B1 € 64,56)	1.300,00
Progressioni orizzontali 2018 (economia peo cessati)	13.130,00
TOTALE FONDO STABILE	276.204,68
DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	
Disagio	21.500,00
Rischio	7.500,00
Reperibilità	16.000,00
Turno e maggiorazione	46.000,00
Maneggio Valori	1.000,00
Indenn.responsab.art. 17,c. 2,CCNL 01.4.99	27.500,00
Indennità resp. Art. 36 c.2	2.700,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000	1.000,00

Totale parziale A Variabili	123.200,00
Responsabilità dipendenti Regione	4.640,00
Disagio dipendenti Regione	371,76
Indennità di comparto quota b+c dipendenti Regione	0,00
Produttività e Responsabilità dipendenti Regione (2012)	0,00
progressione orizzontale	0,00
Totale parziale B Variabili	5.011,76
Recupero quota sanatoria art.4 Dl.16/2014 (C)	19.456,84
TOTALE RISORSE VARIABILE A+B+C	147.668,60
TOTALE FONDO 2018 RISORSE FISSE+RISORSE VARIABILI	423.873,28
Produttività	180.742,81
FONDO 2018 DA COSTITUZIONE	604.616,09
risorse incent.D.Lgs. 163/2006	2.445,83

Le risorse destinate alla produttività nell'anno 2018 dovranno essere orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi nonché la produttività delle risorse umane impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente. (Parte variabile del fondo).

Il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria sono legati alla qualità della prestazione, facendo riferimento al raggiungimento degli obiettivi delineati nella, nel DUP, nel PDO e nel Piano della Performance anno 2018.

In un'ottica di massima partecipazione da parte di tutti i dipendenti alle problematiche amministrative, si può affermare, in conclusione, che la contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2018 segue le linee di fondo del contratto collettivo decentrato integrativo vigente, contenute nella esposizione sopra descritta e nella parte economica, così come da scheda allegata alla presente relazione, e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG, PDO Piano della Performance) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Cordiali saluti

Ruvo di Puglia, 31 dicembre 2018.

IL DIRETTORE AREA 1
Risorse Umane ad interim
Salvatore Maurizio Moscara



