

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO PER L'ANNO 2012

(ART. 40 – comma 3 – sexies- D. Lgs 165/2001)

L'art. 40 comma 3 – sexies – del D. lgs 165/2001 prevede che i contratti integrativi sottoscritti dalle Amministrazioni pubbliche siano corredati dalle relazioni tecnico finanziaria ed illustrativa.

Nelle more della definizione di appositi schemi la circolare della Funzione Pubblica n. 7 del 13.5.2010 (GU 163 del 15.7.2010) ha previsto che la relazione illustrativa debba evidenziare:

- a) il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse;
- b) la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva;
- c) la garanzia del servizio pubblico;
- d) l'interesse specifico della collettività;
- e) il rispetto dei principi di legge e di contratto anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

Tale relazione dovrà tra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del CDI in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati.

Tali disposizioni sono in vigore dal 15.11.2009.

Rispetto dei principi di legge e di contratto

Come già avvenuto per le precedenti sessioni di contrattazione decentrata l'accordo raggiunto con le OOSS in data 18.05.2012 ha riguardato esclusivamente materie di competenza della contrattazione decentrata integrativa che tra l'altro per la natura va ripetuta annualmente e precisamente :

- 1) destinazione delle risorse del fondo tra gli istituti individuati dall'ex art. 17 del CCNL 1.4.1999;

Tutti i CDI fin qui sottoscritti dall'Ente camerale sono stati adottati nell'ottica di "premiare" i dipendenti in funzione all'apporto individuale di ognuno al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente poiché i primi sono una diretta derivazione dei secondi; tutto ciò al fine di rendere un servizio più efficiente ed efficace per la crescita del sistema imprenditoriale e produttivo della provincia di Chieti .

In particolare con i criteri fissati nel CCDI sottoscritto il 3 luglio 2008, concernente la ripartizione del fondo di cui all'art. 17 comma 2 lett. a del CCNL 01/04/1999, è stato enfatizzato l'apporto qualitativo dei singoli dipendenti al perseguimento tenendo conto di diversi parametri: il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, il punteggio conseguito nel sistema di misurazione e valutazione del personale adottato dall'Ente, il coefficiente legato alla categoria di appartenenza e la presenza in servizio. Quest'ultimo parametro, tuttavia, prevede un meccanismo di disincentivi tale che un numero di assenze maggiore rispetto alle ferie spettanti in funzione delle disposizioni contrattuali vigenti viene applicato un coefficiente per ridurne il peso secondo la seguente tabella:

Giorni effettivamente lavorati	Coefficiente da moltiplicare
- inferiore a 100	0
- da 101 a 120	0,3
- da 121 a 160	0,5
- da 161 a 199	0,8
- superiore a 200	1

Anche il punteggio conseguito attraverso il sistema di valutazione, ai fini della produttività, è soggetto ad un fattore moltiplicatore in funzione del punteggio stesso secondo la seguente tabella:

Punteggio medio conseguito	Coefficiente da moltiplicare al punteggio conseguito
- INFERIORE A 2	0
- TRA 2 E 2,5	0,5
- TRA 2,6 E 3	1
- TRA 3,1 E 4	1,25
- SUPERIORE A 4	1,50

Inoltre nel presupposto che l'apporto qualitativo vari in funzione della categoria di appartenenza, per le diverse mansioni esigibili, alla categoria è correlato un coefficiente secondo la seguente tabella:

Categoria	Coefficiente
- A	100
- B	105
- C	110
- D	115

Infine una elevata incidenza è determinata dal livello di raggiungimento degli obiettivi poiché, solo in caso di raggiungimento integrale il compenso spettante viene corrisposto al 100%, viceversa il compenso viene ridotto in misura proporzionale sino alla soglia del 50% al di sotto della quale il compenso non viene erogato poiché si ritiene non significativo il livello di raggiungimento degli obiettivi stessi. Le quote di produttività non distribuite rappresentano economie da destinare alla contrattazione dell'anno successivo nel rispetto, comunque, dei vincoli fissati dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010

Tutto ciò è pienamente in linea con le disposizioni fissate dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 laddove è previsto che *“La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ...omissis... devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ...omissis...”* ed alle raccomandazioni fornite dalla Funzione Pubblica con lettera circolare n. 1 del 17.02.2011 relativa alle indicazioni fornite a seguito dell'intesa raggiunta con le OOSS in data 4.2.2011 ed in particolare in materia di divieto di distribuzione a pioggia dei compensi.

L'Ente ha adottato in data 14.03.2011 (delibera n. 26) il “ Piano delle performance” previsto dal D. Lgs 150/2009; con successivo provvedimento n. 11 del 13.02.2012 è stato adottato il piano della “performance” per l'anno 2012.

Appare opportuno segnalare che il piano delle performance, in linea con la programmazione economica, ha individuato per ogni obiettivo strategico i relativi obiettivi operativi per ciascuno dei quali viene definito:

- a) L'obiettivo operativo a cui si associano uno o più indicatori con i relativi target;
- b) Le azioni da porre in essere
- c) La quantificazione delle risorse economiche;
- d) Le responsabilità organizzative;
- e) Le risorse umane coinvolte

Per effetto di tali progetti sono stati individuati gli obiettivi assegnati al personale Dirigenziale e, a caduta, a tutto il restante personale. Tali progetti hanno formato oggetto di apposita assegnazione e condivisione con il personale incaricato del raggiungimento degli stessi.

La Camera di Commercio di Chieti aveva già sperimentato nel 2010 un siffatto *modus operandi*, in anticipo rispetto ai termini fissati nel D.Lgs. 150/2009, attraverso l'assegnazione degli obiettivi con un business plan ove gli stessi rispettavano i criteri della specificità, misurabilità, adeguatezza,

raggiungibilità, e temporalmente definitivi (metodo SMART confermato anche dall'art. 5 comma 2 del citato D.Lgs. 150/2009).

SIGNIFICATO E RICADUTA IN TERMINI DI PRODUTTIVITA'

I CDI fin qui adottati sono stati improntati a tali principi: si riportano, in sintesi, i criteri e le finalità perseguiti da ogni istituto contrattuale previsto nell'attuale definizione del CDI e valevoli anche per l'annualità 2012.

Nello specifico :

Incremento della produttività ed efficienza

Ai fini di incrementare l'efficienza del personale, già dal 2002, è stato adottato un "sistema permanente di valutazione del personale", poi modificato in ultimo nell'anno 2008, destinato alla retribuzione del personale ai fini dell'incremento della produttività, il miglioramento dei servizi e la realizzazione di attività coerenti con il programma pluriennale dell'Ente.

Sulla base di tale sistema il trattamento accessorio correlato all'incremento della produttività è subordinato anche ad un giudizio annuale articolato che tiene conto dei seguenti parametri:

Parametro di valutazione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Qualità del lavoro svolto	X	X	X	
Disponibilità	X	X		
Orientamento all'utenza interna/esterna	X	X	X	
Capacità di risoluzione dei problemi			X	X
Flessibilità e apertura al cambiamento	X	X	X	X
Orientamento all'aggiornamento professionale			X	
Capacità organizzativa				X
Iniziativa				X
Assunzione di responsabilità				X

Le valutazioni sono effettuate dai Dirigenti di concerto con il Segretario Generale entro il mese di febbraio dell'anno successivo ma comunque dopo che è stato attestato il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Ciascun parametro contempla una serie di declaratorie per la formulazione del giudizio. Tale giudizio, unitamente agli altri fattori già indicati in primis il livello di raggiungimento degli obiettivi,

A livello procedurale l'Amministrazione, in sede di relazione pluriennale, individua gli obiettivi di medio termine/di mandato e i relativi target di risultato che si intendono ottenere; annualmente, in sede di relazione previsionale e programmatica, vengono individuati gli obiettivi annuali e i relativi target di risultato tenendo conto di eventuali problematiche emerse negli anni precedenti nonché di possibili nuove esigenze intervenute come scaturenti da una indagine annuale sullo stato della economia provinciale, del contesto istituzionale, delle attività degli altri enti, dello sviluppo di nuove tecnologie, delle esigenze avanzate dagli stakeholder.

Questi obiettivi sono poi compresi, come in precedenza esplicitato, nel "Piano delle performance"; in particolare, con tale documento viene standardizzata, tra l'altro, la procedura già in essere presso l'Ente camerale per la realizzazione degli obiettivi strategici attraverso la redazione di programmi, obiettivi operativi, azioni ecc.

Gli obiettivi vengono poi assegnati alla Dirigenza che, a sua volta, provvedono ad assegnare le diverse azioni che compongono gli obiettivi operativi in obiettivi individuali del personale che sono poi oggetto di misurazione attraverso i KPI (Key Performance Indicators) già definiti in sede di predisposizione del piano della performance ed a cui corrispondono determinati valori attesi (target).

L'assegnazione degli obiettivi al personale viene formalmente effettuata dalla dirigenza e, sulla base di quanto già descritto, riporta il risultato atteso e gli indicatori per il monitoraggio e la misurazione e valutazione.

Periodicamente viene effettuato un monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività sottese al raggiungimento degli obiettivi sulla base anche degli step forniti dal controllo di gestione, lo stato di

avanzamento dei diversi progetti al fine di monitorare le difficoltà, le criticità emerse e, di conseguenza, per porre in essere gli accorgimenti necessari per il conseguimento dell'obiettivo assegnato.

La valutazione e l'erogazione dei compensi è quindi strettamente collegata al raggiungimento degli obiettivi ma tiene altresì conto anche del "rendimento" quantitativo e qualitativo, delle capacità tecnica, della competenza professionale ma soprattutto della capacità organizzativa e gestionale delle risorse a disposizione e della condivisione degli obiettivi strategici della struttura.

L'effettiva erogazione dei compensi è comunque subordinata alla acquisizione da parte del Segretario Generale dell'attestazione da parte dei Dirigenti circa la verificare e la certificazione dei risultati totali o parziali raggiunti con riferimento a ciascuno degli obiettivi assegnati al personale dell'Area. Il Segretario Generale, avvalendosi anche del controllo di gestione e dell'Ufficio di Supporto all'OIV, verifica le predette attestazioni formulando, eventualmente, osservazioni; terminata questa fase l'Ufficio "Risorse umane relazioni sindacali" provvede all'erogazione del compenso da effettuarsi, di norma, entro il mese di marzo.

La corretta esecuzione di tale processo da parte dei Dirigenti è ancorata al sistema di valutazione della medesima Dirigenza laddove, nell'ambito delle competenze organizzative soggette a valutazione, è contemplata la capacità di monitorare i programmi.

L'Amministrazione, quindi, già da diversi anni ha posto in essere una "procedura" volta a retribuire il personale in relazione all'apporto individuale di ciascuno ma nello stesso tempo ad incentivare la crescita e la condivisione anche attraverso una formazione costante che non si limita soltanto ad un aggiornamento all'evoluzione normativa ma anche ad accrescere le capacità organizzative, professionali e gestionali delle risorse "umane" a disposizione al fine di creare un "clima" organizzativo tale affinché tutta la struttura converga per il raggiungimento degli obiettivi.

L'erogazione quindi dei compensi è "meritocratica" e graduata in rapporto al contributo reso da ogni dipendente.

Al riguardo appare opportuno segnalare che tra gli obiettivi specifici del Segretario Generale per il 2012 è stata prevista la "Revisione del sistema permanente di valutazione" al fine di renderlo più snello ed efficace ed improntato a criteri di selettività conformemente alle disposizioni vigenti (d. Lgs 150/2009). Così come dovrà riverdersi l'impianto del vigente contratto decentrato integrativo che, così come previsto dall'art. 65 del D.Lgs. 150/2009, cesserà di avere efficacia dal 31 dicembre 2012.

Compensi collegati allo svolgimento di particolari funzioni

Posizioni organizzative, di staff, alta professionalità

In relazione agli attuali assetti organizzativi, definiti in ultimo con deliberazione di Giunta camerale n. 118 del 29/09/2009 e della successiva determinazione, per quanto di propria competenza, del Segretario Generale n. 166 del 02/11/2009, presso la Camera di Commercio è istituita una sola posizione organizzativa che, all'istituzione, in funzione della pesatura effettuata sulla base del sistema vigente, ha un peso pari al massimo con retribuzione di posizione collegata pari ad € 12.900. La posizione organizzativa viene attribuita con provvedimento del Dirigente ad un funzionario di categoria D sulla base della comparazione dei curricula e vengono delegate le relative funzioni. Al pari del personale anche il titolare di posizione organizzativa è soggetto a valutazione annuale, effettuata dal Dirigente di concerto con il Segretario Generale, a cui è collegata la retribuzione di risultato. I fattori considerati ai fini della valutazione sono:

- Capacità di gestione del tempo di lavoro;
- Grado di conseguimento degli obiettivi;
- Capacità di gestione del personale;
- Capacità di rispettare le regole con metodi non burocratici;
- Capacità di gestire e promuovere l'innovazione;
- Qualità dell'apporto personale specifico ;
- Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi.

Ciascuno dei fattori indicati è poi declinato in più sub-fattori.

La “ratio” della posizione organizzativa è quella di prevedere una figura intermedia tra il Dirigente e gli uffici preposti alla gestione di competenze più particolari.

Compensi per l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L’istituto, previsto dall’art. 17 del CCNL 1.4.1999, viene utilizzato per remunerare come previsto dall’art. 14 del CCDI:

- Il personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, preposto ad un servizio/ufficio;
- Il personale di categoria C, assegnato ad un ufficio privo di personale di categoria D, ed a cui è assegnata la responsabilità di tutti i procedimenti ascrivibili al medesimo ufficio.

Tale tipologia di indennità è assegnata dal Dirigente competente, nell’ambito delle risorse disponibili, di concerto con il Segretario Generale.

La ratio è quella di remunerare principalmente la “responsabilità” e la complessità delle attività svolte attraverso una valutazione della posizione.

Compensi per attività rischiose e disagiate

Nell’ambito delle previsioni contenute nell’art. 17 comma 2 lett. d) ed e) del CCNL 1/4/1999, in sede di contrattazione decentrata sono state previste determinate tipologie di indennità legate all’esercizio delle attività ivi indicate come analiticamente disciplinate dagli artt. 14bis e 14ter del Contratto Decentrato.

Il compenso è corrisposto esclusivamente al personale in servizio per cui si verifica l’esercizio dell’attività prevista nella disciplina in argomento.

La ratio è quella di remunerare particolari attività svolte dal personale assegnato.

Progressioni economiche di categoria

La progressione economica di categoria è disciplinata dall’art. 5 del CCNL 31.3.1999; sulla base di quanto previsto dal vigente CDI le progressioni economiche di categoria devono avvenire nei limiti delle risorse disponibili della “parte stabile” del fondo.

L’Ente, tuttavia, ha riconosciuto l’ultima progressione orizzontale al 1° gennaio 2009. Le risorse destinate per tale finalità nel corso degli ultimi anni hanno registrato un andamento decrescente per volontà di limitare il ricorso a tale istituto ed incrementare le risorse destinate alla produttività.

Anche in questo caso è di tutta evidenza come la progressione economica nella categoria sia esclusivamente “meritocratica” e non tiene conto solo dell’anno di riferimento ma bensì della “storicità” e della “continuità” delle prestazioni rese.

L’impianto posto in essere dall’Ente camerale è volto, quindi, a premiare i dipendenti che con il loro impegno, professionalità, responsabilità permettono di offrire, per quanto possibile, agli stakeholder un servizio vicino alle aspettative degli stessi.

Tali regole resteranno in vigore fino a pubblicazione dei nuovi CCNL nei quali saranno recepite le nuove regole previste dall’art. 19 del D. lgs 150/2009, così come stabilito nell’intesa raggiunta a livello nazionale con le OOSS del 4.2.2011.

Relativamente all’anno 2012 non sono state riconosciute progressioni economiche.

RICADUTE SUI LIVELLI DI PRODUTTIVITA’ E DI EFFICIENZA

Gli obiettivi assegnati al personale per l’anno 2012 secondo il sistema permanente di valutazione il cui conseguimento è presupposto per l’erogazione del trattamento accessorio hanno riguardato tre aree strategiche:

-competitività dell’Ente: finalizzata alla riorganizzazione e revisione dei propri processi per accrescere la qualità e quantità dei servizi erogati.

-competitività del territorio: Implementazione di tutte le azioni che permettono di incrementare l’attrattività del territorio in termini turistici e produttivi e di tutela delle imprese e dei consumatori.

-competitività delle imprese: finalizzata alla realizzazione dei programmi che consentano al sistema imprenditoriale di migliorare ed accrescere i processi produttivi nell'ottica di una maggior competitività territoriale.

Nell'ambito di tali aree di intervento il piano della performance ha individuato gli obiettivi strategici, i programmi, gli obiettivi operativi e le azioni che poi, saranno oggetto di assegnazione ai Dirigenti ed al personale non dirigente per il loro raggiungimento secondo la metodologia illustrata attraverso un processo di monitoraggio e valutazione dei risultati che saranno raggiunti sulla base di specifici indicatori validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

IL RESPONSABILE
AMMINISTRANTE AREA 1
Amministrazione interna e servizi di supporto
(Dott. Benito Profeta)



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. DI CHIETI PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2012.

(Ipotesi di accordo sottoscritto il 18.5.2012)

Premessa

La presente relazione viene redatta sulla base delle indicazioni contenute nell'art. 40 comma 3 – *sexies*- del D. Lgs 165/2001 come modificato a seguito delle disposizioni di cui al D. Lg 150/2009 e della circolare n. 7 del 13.5.2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – pubblicata sulla G.U. N. 163 del 15.7.2010.

In particolare la circolare prevede che, nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli “appositi schemi”, le Amministrazioni sono tenute ad utilizzare gli schemi in uso, **accompagnando**, in ogni caso, **la relazione tecnica con una relazione illustrativa.**

Tale ultima relazione deve evidenziare:

- a) il significato, la *ratio* e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse;
- b) la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva;
- c) la garanzia del servizio pubblico;
- d) l'interesse specifico della collettività;
- e) il rispetto dei principi di legge e di contratto anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa.

Il Decreto Lgs.vo 150/2009 è intervenuto anche sul sistema dei controlli e le sanzioni correlate.

Per quanto concerne i controlli vengono previsti e disciplinati sia gli *organi* titolari del controllo che l'oggetto dello stesso nonché *l'iter di certificazione* e la *rilevazione del costo* della contrattazione integrativa di tutte le pubbliche amministrazioni. Viene quindi riconfermata in capo al Collegio dei Revisori dei conti la competenza in materia di controllo del CDI; tale controllo sul CDI dovrà riguardare :

- il rispetto dei vincoli derivanti dal CCNL anche con riferimento alle materie contrattabili;
- il rispetto dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso D. Lgs 165/2001 che sono “imperative”;
- la verifica sulle disposizioni relative al trattamento accessorio collegati a “merito” e “produttività” con la necessaria *selettività* delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali,
- la compatibilità economica finanziaria;
- il rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale-pluriennale.

Per quanto concerne le “sanzioni” le disposizioni prevedono che “nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge” le clausole sono “nulle”. La mancata pubblicazione e comunicazione comporta il divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Tale principio si applica anche ai CDI sottoscritti dopo il 15.11.2009 indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo.

Le suddette disposizioni sono già in vigore; il D. Lgs 150/2009 prevede, inoltre, una scansione temporale diversa per l'adeguamento ai nuovi principi fissati: in particolare viene previsto che gli Enti – compresi nel comparto Regioni ed autonomie locali.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – con circolare n. 1 del 17.2.2011 ha fornito indicazioni in merito alla decorrenza di alcuni istituti previsti dal D. Lgs 150/2009 a seguito dell'intesa raggiunta con le OOSS in data 4.2.2011; con tale intesa si è convenuto *“sulla necessità di “evitare” la diminuzione di retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 che si determinerebbe per effetto della applicazione degli strumenti di differenziazione retributiva previsti dall’art. 19 del D. Lgs 150/2009”*.

Di conseguenza l'Intesa ha stabilito che i nuovi principi di cui all'art. 19 troveranno applicazione solo dopo la stipulazione dei nuovi CCNL : viene comunque ribadito il divieto di erogazione indifferenziata in virtù dei principi di merito, premialità e selettività posti a cardine dell'impianto del D. lgs 150/2009.

Il “sistema di valutazione” delle performance dei dipendenti in vigore dal 2002 e modificato da ultimo nel 2008 è già improntato ai suddetti principi.

OGGETTO

La presente relazione è volta a :

- 1) definire la ripartizione delle risorse di cui ;

CONTENUTO ECONOMICO ACCORDO INTEGRATIVO 2012 DEL 18.05.2012

1) Determinazione “ex fondo produttività”

Sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL e delle disposizioni di cui all'art. 9 della legge 122/2010 l'Amministrazione ha quantificato il “fondo” in complessivi € 386.407,15 pari a quello dell'anno 2011 ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010.

Il CCNL 22.1.2004 (art. 31) ha separato l'ex fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 tra parte stabile e parte variabile; tali disposizioni hanno elencato le tipologie di risorse che sarebbero confluite nelle varie parti correlandole alle staticità o alla variabilità delle stesse.

Il prospetto seguente riporta l'entità del fondo per l'anno 2012, distinto da parte stabile e parte variabile, mettendo in evidenza le differenze rispetto alla precedente contrattazione:

1) Fondo Produttività personale camerale 2011	Fondo CDI 2010	Fondo CDI 2011	Fondo CDI 2012
ART.31 CCNL- Risorse decentrate			
Comma 2- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità			
Art. 15 comma 1 lett. A) CCNL 1/4/1999:	65.756,07	65.756,07	65.756,07
Art.15 comma 1 lett. B) ccnl 1/4/1999 (Risorse aggiuntive anno 1998 destinate al trattamento accessorio CCNL 1995):	6.951,04	6.951,04	6.951,04
Art. 15 comma 1 lett. g) CCNL 1/4/1999 (Risorse destinate anno 1998 pagamento LED)	8.460,85	8.460,85	8.460,85

Art.15 comma 1 lett. H) CCNL 1/4/1999 (Risorse destinate alla corresponsione indennità di € 774,69 art. 37 c.4 CCNL 1995):	2.324,06	2.324,06	2.324,06
Art.15 comma 1 lett. J) CCNL 1/4/1999 (0,52% monte salari anno 1997)	3.111,92	3.111,92	3.111,92
Art. 15 comma 1 lett.l) CCNL 1/4/1999 (risorse connesse al trattamento accessorio personale trasferito enti del comparto per decentramento delega di funzioni)	1.848,61	1.848,61	1.848,61
Art. 15 comma 5)- Incremento dotazioni organiche *	141.383,88	141.383,88	141.383,88
Art.4 comma 1 CCNL 5/10/2001 (1,1% monte salari anno 1999)	10.032,47	10.032,47	10.032,47
Art.4 comma 2 CCNL 5/10/2001	27.278,74	28.441,85	28.441,85
Art.32 comma 1 -0,62% monte salari 2001 esclusa la Dirigenza	5.736,13	5.736,13	5.736,13
Art.32 comma 2 - 0,50% monte salari 2001 esclusa la Dirigenza	4.625,91	4.625,91	4.625,91
Art. 32 comma 7 - 0,20% monte salari anno 2001 esclusa Dirigenza per il finanziamento art. 10 (alta professionalità)	1.850,36	1.850,36	1.850,36
Integrazione art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,50% monte salari anno 2003)	5.198,29	5.198,29	5.198,29
Integrazione art. 8 comma 5 CCNL 11/4/2008 (0,60% monte salari anno 2005)	6.302,38	6.302,38	6.302,38
Totale Comma 2	290.860,71	292.023,82	292.023,82
Comma 3 - Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità			
Art. 15 comma 1 lett.n) CCNL 1/4/1999 -	28.721,04	28.721,04	28.721,04
Art.15 comma 2 CCNL 1/4/1999	7.181,35	7.181,35	7.181,35
Integrazione art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,30% monte salari anno 2003)	3.118,97	3.118,97	3.118,97
Integrazione art. 4 co. 6 lett. b) CCNL 31/07/2009	5.323,42		
Art. 17 co. 5 CCNL 1/4/1999 confermato da art. 31 co. 5 CCNL 22/01/2004 – somme non spese esercizio prec.	66.063,48	60.077,31	75.955,14
Totale comma 3	110.408,26	99.098,67	114.976,50
Riduzione art. 9 comma 2 Bis DL 78/2010		14.861,82 (per cessazione personale da sottrarre al limite anno 2010 per fissare il tetto massimo: 401.268,97-14.861,82= 386.407,15 – nuovo limite) 4.715,34 (superamento limite da sottrarre alla somma delle risorse stabile e variabili)	20.593,17 (superamento limite da sottrarre alla somma delle risorse stabile e variabili)
Totale ***	401.268,97	386.407,15	386.407,15

Variazioni rispetto al CDI precedente

Parte stabile

Per l'anno 2012 le risorse di cui all'art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004 non hanno subito variazione

Parte variabile

Per l'anno 2012 le risorse di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004 hanno subito variazioni per effetto di una diversa consistenza delle somme non spese nell'esercizio 2011 da portare al nuovo esercizio come previsto dall'art. 31 comma 5 CCNL 22/01/2004 che ha confermato le previsioni dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999

Riduzione fondo per effetto art. 9 – comma 2 bis DL 78/2010

La riduzione in oggetto scaturisce direttamente dalle disposizioni che “congelano” l'entità del fondo a quello “accertato” alla data del 31.12.2010.

I valori costituenti il fondo ex art. 31 del CCNL 22.1.2004 derivano dalla applicazione delle disposizioni previste dai vigenti CCNL nonché dalle disposizioni emanate in materia di contenimento della spesa (DL 78/2010) come ribadito dalle circolari MEF emanate al riguardo.

Copertura finanziaria fondo

L'Amministrazione, nei propri documenti di bilancio ha adottato la previsione per l'anno 2012 che di seguita si riporta :

Conto di budget	Descrizione	Importo previsione 2012	Costo CDI
321002	Produttività e miglioramento dei servizi	110.000,00	110.000,00
321004	Progressioni economiche	132.500,00	132.500,00
321005	Retribuzione di posizione e di risultato	33.552,93	33.552,93
321007	Indennità di turno, rischio, reperibilità e valori	15.321,00	15.321,00
321008	Indennità di disagio al personale categoria A-B-C	43.033,22	43.033,22
321010	Indennità responsabilità al personale di categoria B-C-D	27.000,00	27.000,00
321011	Indennità di comparto	25.000,00	25.000,00
	Totale	386.407,15	386.407,15

2) DESTINAZIONE RISORSE

La destinazione delle risorse del “fondo” è stata effettuata sulla base delle disposizioni contenute nell’art. 17 del CCNL 1.4.1999 e delle successive modifiche di cui al CCNL 22.1.2004.

Parte stabile

Sulla base dei vigenti CCNL la parte stabile del “fondo” è destinata a finanziare i seguenti istituti :

- posizioni organizzative ed alte professionalità di cui all’art. 8 del CCNL 31.3.1999 e sulla base dei criteri stabiliti dai successivi artt. 9 e 10 del suddetto CCNL;
- progressioni orizzontali di cui all’art. 5 del CCNL 31.3.1999
- Indennità di comparto di cui all’art. 33del CCNL 22.1.2004

Il prospetto seguente riporta la distribuzione della parte stabile per l’anno 2012

Fondo	Importo consolidato	Differenza da destinare	Totale
Fondo a disposizione	292.023,82		292.023,82
Fondo per posizioni organizzative	16.899,69		16.899,69
Fondo progressioni orizzontali	132.500,00		132.500,00
Fondo per indennità di comparto	25.000,00		25.000,00
Fondo alte professionalità	16.653,24 (NON spendibile in quanto le alte professionalità non istituite)		16.653,24 (NON spendibile in quanto le alte professionalità non istituite)
Totale	191.052,93		191.052,93

Parte variabile

Sulla base dei vigenti CCNL, in funzione del modello organizzativo dell’Ente, la parte variabile del “fondo” è destinata a finanziare i seguenti istituti:

- Indennità di rischio e maneggio valori previsto dall’art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1/4/1999 e disciplinato dall’art. 14ter CCDI
- Indennità per l’esercizio di attività svolte in condizioni disagiate previsto dall’ art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1/4/1999 e disciplinato dall’art. 14ter CCDI;
- Indennità per l’esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di cui all’art. 17 lettera f) del CCNL 1.4.1999 e disciplinato con l’art. 14bis CCDI;
- Incremento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi di cui all’art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999 secondo la disciplina di cui all’art. 15 CCDI.

Sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali eventuali “economiche” che si verificano nel fondo di parte stabile incrementano il fondo di parte variabile.

Il prospetto seguente riporta la distribuzione della parte variabile per l'anno 2012 come individuato nell'ipotesi di accordo :

Tipologia .Fondi	Importo
Indennità di rischio e maneggio valori previsto dall'art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1/4/1999 e disciplinato dall'art. 14ter CCDI	15.321,00
Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate previsto dall'art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1/4/1999 e disciplinato dall'art. 14ter CCDI	43.033,22
Indennità per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lettera f) del CCNL 1.4.1999 e disciplinato con l'art. 14bis CCDI	27.000,00
Incremento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999 secondo la disciplina di cui all'art. 15 CCDI	110.000,00
Totale	195.354,22
Fondo a disposizione art. 31 comma 3 (al netto delle riduzione ex art. 9 co. 2 bis DL 78/2010)	94.383,33
Economia art. 31 comma 2	100.970,89
Totale	195.354,22

Modalità di utilizzo delle risorse

Parte stabile

L'utilizzo delle risorse di parte stabile è disciplinata direttamente dai CCNL sulla base dei criteri individuati in sede di CDI.

Nel dettaglio :

1. il fondo relativo alle posizioni organizzative, costruito in funzione dell'unica posizione esistente, viene erogato per 13 mensilità; la parte relativa al “ risultato” viene erogata sulla base della valutazione come indicato nella relazione illustrativa;
2. il fondo relativo alle progressioni economiche viene movimentato mensilmente, per 13 mensilità, sulla base dello sviluppo conseguito da ciascun dipendente. L'assegnazione della progressione economica di categoria avviene con cadenza annuale tuttavia, come già indicato nella relazione illustrativa, non sono state previste progressioni orizzontali dal 2010 né è in previsione di effettuarne per quest'anno fermo restando i vincoli previsti dal DL 78/2010;
3. il fondo destinato all'indennità di comparto viene movimentato mensilmente, per 12 mensilità, sulla base degli importi fissati dal CCNL per ogni categoria economica e secondo le precisazioni indicate nel CCNL del 22.1.2004.

Parte variabile

L'utilizzo delle risorse della parte variabile è disciplinata direttamente dai CCNL; il CDI fissa solo i criteri per la sua utilizzazione e l'attribuzione ed erogazione avviene con le seguenti modalità :

1. Per quanto attiene le tipologie di indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. d), e) ed f) del CCNL 1.4.1999, si riporta la seguente tabella:

Indennità di disagio		Indennità di rischio		Indennità di responsabilità	
Tipologia	Importo previsto	Descrizione	Importo previsto	Descrizione	Importo previsto
mensile per usceri con compiti di sorveglianza e/o di portineria (mensile)	€ 70,00	Giornaliera per maneggio valori	Fino ad un max di € 1,55	Annuale per dipendente di cat. D cui si affidata la responsabilità di un Servizio	€ 2.500,00
mensile per dipendenti che svolgono prevalentemente attività di conduzione autoveicoli	€ 250,00	Per ogni ispezione metrica	€ 1,10	Annuale per dipendente di cat. D cui si affidata la responsabilità di un Ufficio	€ 1.500,00
mensile per dipendenti che svolgono occasionalmente attività di conduzione autoveicoli	€ 61,97	Giornaliera per ogni trasporto valori	€ 11,50	Annuale per dipendente di cat. C cui si affidata la responsabilità di un Ufficio	€ 1.000,00
Giornaliera per addetti ai videoterminali	€ 2,30				
Giornaliera per attività svolta presso la sede di Lanciano	€ 30,00				

2. Incremento della produttività e miglioramento della qualità dei servizi: la corresponsione avviene **solo a seguito della verifica dei risultati conseguiti** da ciascun dipendente sulla base dei criteri indicati nella relazione illustrativa.

M. DIRIGENTE ARCA I
 Amministratore delegato e servizi di supporto
 (Dott. Benito Profeta)


