

LILT

Sede Centrale - Roma

2015I0003614 1/2

22/10/15



Lega italiana per la Lotta contro i Tumori

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(come da relativi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico – Ufficio XVI – Circolare n. 25 del 19/07/2012)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 4 ccnl 1998/2001, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Contratto 13/04/2015
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2015-2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Generale della LILT Componenti: RSU LILT Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP FP UILPA Firmatarie del contratto: Direttore Generale, RSU LILT, FP-CGIL, CISL-FP, UILPA
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Progressioni economiche nelle Aree (A-B-C) b) Costituzione del fondo per i trattamenti accessori c) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015-2018 d) Sistema di valutazione della produttività e) Progetto incentivante f) Progressioni livelli economici interni alle aree
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	VERBALE N. 486 del 22/10/2015
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	NON CI SONO RILIEVI FONDO CERTIFICATO SULLA BASE DELLA COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA
		È stato adottato il Piano della performance (Piano strategico 2014/2015) previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

Eventuali osservazioni

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1.** *Tempi e durata di applicazione*
Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori.
Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 2006-2009 relativo al personale del comparto degli Enti pubblici Non Economici sottoscritto il 1/10/2007
- Articolo 2** *Sistema delle relazioni sindacali*
Il presente Contratto Collettivo Integrativo riconosce nel sistema di relazioni sindacali in essere alla LILT uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica Amministrazione
- Articolo 3** *Sede di contrattazione collettiva integrativa*
La Contrattazione Collettiva Integrativa si svolge tra il Direttore Generale, le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSU
- Articolo 4** *Il sistema di classificazione*
Il sistema di classificazione del personale della LILT, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi dell'Ente, è articolato nelle aree professionali denominate "A" - "B" - "C"
Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi dell'Ente.
Ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. n.165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per cui l'espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali
- Articoli 5-10** *Passaggio nell'ambito del sistema di classificazione / Passaggio tra le aree (Requisiti e modalità)*
I passaggi interni realizzano, nell'ambito del modello operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti dal CCNL 2006-2009. Le disponibilità dei posti sono determinate nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti secondo le disposizioni contenute al comma 2 dell'art. 10 del CCNL 2006-2009.
Detti passaggi avverranno nel rispetto dei principi di cui agli art. 11, 12, 13, 14 e 15 del CCNL 2006-2009.
Nell'ambito del contratto vengono previste tutte le modalità e procedure che determinano gli eventuali passaggi tra le aree in base alle normative vigenti.
- Articolo 11** *Costituzione del fondo per i trattamenti accessori*
La costituzione del Fondo per i trattamenti accessori viene effettuata in base all'art. 31 del CCNL 1999 incrementato delle risorse integrative così come previsto dal succitato articolo e dai successivi CCNL.
Si precisa che il totale del fondo per i trattamenti accessori previsto per l'anno 2015 differisce rispetto a quello degli anni precedenti pari a € 158.615,30 per € 33.379 in meno per un totale complessivo pari a € 125.236,00 come da determina del Direttore Generale n. 50 del 22/10/2015
- Articolo 12** *Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori*
In osservanza a quanto previsto all'art. 32 CCNL 98/01 e successive modifiche ed integrazioni, il Fondo di cui all'art. 11 del presente accordo è prioritariamente finalizzato a promuovere miglioramenti nei livelli di efficacia/efficienza dell'amministrazione e della qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa annuale, di piani

produttivi e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo dei risultati.

Il suddetto fondo viene ripartito secondo le seguenti voci:

- a) Straordinari
- b) Banca ore
- c) Indennità
- d) Premio di produzione

In fase di contrattazione annuale viene stabilito che l'erogazione del premio di produzione deve essere erogata a seguito di verifica in due fasi intermedie (la prima entro il 31 luglio per un importo pari al 50% delle risorse previste, la seconda nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi) e trova il momento della sintesi finale nella relazione sulla performance di tutto l'Ente, a consuntivo con riferimento all'anno precedente.

- e) Indennità di Ente (art. 26 CCNL 2002/2005)

Articolo 13

Indennità

Le indennità di equilibrio, di posizione organizzativa e di cassa, saranno determinate annualmente in occasione della contrattazione decentrata relativa alla parte economica accessoria.

Articolo 14

Sistema di valutazione della produttività

Il sistema di seguito esposto ha per oggetto sia la misurazione e valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, per quanto concerne quest'ultima, al personale non dirigenziale.

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata dal Direttore Generale. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata per mezzo della compilazione di apposite schede Si stabilisce che le risorse previste nell'ambito del fondo degli incentivi per la performance sono ripartite nella misura del 40% per la valutazione individuale (da effettuarsi previo utilizzo della citata scheda) e nella misura del 60% per la valutazione collettiva (da effettuarsi con riferimento agli obiettivi assegnati al Direttore Generale)

Il sistema, comunque, in ossequio a quanto previsto dal citato articolo 7 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ed in base alle direttive adottate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'articolo 13 del menzionato Decreto, individua:

- Le finalità della valutazione;
- L'oggetto ed i soggetti della valutazione;
- Le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- La gestione del contraddittorio e le procedure di conciliazione;
- La certificazione del processo;
- Le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In applicazione delle disposizioni previste dall'art. 12 del vigente Statuto della LILT, approvato con Decreto del Ministero della Salute del 10 luglio 2013 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 185 del 8 agosto 2013, il Direttore Generale è preposto alla Direzione amministrativa e gestionale della LILT. Come innanzi accennato, l'organico dell'Ente ammonta, in totale, a 12 unità.

Il sistema è stato predisposto quale primo documento, contenente indicazioni di carattere generale, tenendo conto sia degli indirizzi emanati in materia dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), che delle oggettive difficoltà dell'OIV nell'applicare una legislazione alquanto complessa ad una dotazione organica limitata, e, si sottolinea, con la presenza di una sola figura dirigenziale. I parametri indicati, pertanto, costituiscono elementi minimi suscettibili di essere aggiornati.

Il documento, illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione del personale in servizio, rappresenta il necessario supporto e riferimento operativo dell'OIV, oltre che un importante strumento di comunicazione sul sistema di valutazione dell'Ente.

Il sistema di valutazione, secondo quanto previsto dalla recente riforma, è stato predisposto in particolar modo come strumento di verifica della programmazione e di orientamento della gestione. La metodologia che si propone si caratterizza per essere uno strumento di gestione delle risorse umane ed il processo applicativo è impostato nella logica di migliorare la professionalità dei dipendenti al fine di conseguire i migliori risultati sul lavoro.



Così come anche previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, i risultati delle valutazioni saranno utili a misurare anche le prestazioni ai fini dell'erogazione della premialità, tenendo conto del succitato disposto del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, il quale precisa che le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, *"non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente"*.

Richiamato l'art. 40, comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 ribadisce che la contrattazione integrativa è finalizzata ad assicurare *"adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici"* incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Richiamata la circolare n. 7/2009 della Funzione Pubblica chiarisce che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5 del d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.

Premesso che devono essere adottate le norme di attuazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal d.lgs. 150/2009 che consentono di erogare i compensi accessori secondo una logica meritocratica;

Alla luce di quanto sopra descritto e prevedendo una forte integrazione con il processo di programmazione e controllo, il sistema di valutazione delle prestazioni può rappresentare un'importante leva di innovazione dell'organizzazione, a condizione che l'introduzione di una metodologia strutturata di valutazione non sia concepita quale semplice adempimento normativo e contrattuale, ma si ponga piuttosto quale importante occasione di crescita dell'organizzazione dell'Ente.

La valutazione deve quindi essere finalizzata:

- al riorientamento dei ruoli (creazione di una nuova consapevolezza di ruolo, interiorizzazione della logica, della responsabilità sul risultato, accettazione di maggiori gradi di incertezza e flessibilità, ecc.) e della cultura organizzativa consolidata (superamento di eccessivi garantismi e della logica dell'egualitarismo, creazione di uno "spirito di squadra", orientamento prevalente ai destinatari delle prestazioni, ecc.);
- alla valorizzazione e alla crescita professionale del personale dipendente, attraverso una progressiva integrazione delle competenze e delle capacità tradizionalmente detenute con le competenze e le capacità (soprattutto di ordine gestionale) necessarie ad esercitare un nuovo ruolo nell'ambito di un'organizzazione in significativa trasformazione;
- ad una chiara responsabilizzazione in merito ad obiettivi da conseguire, tali da consentire tra l'altro un effettivo miglioramento del rapporto con il vertice dell'Amministrazione;
- alla promozione ed al sostegno del processo di cambiamento strategico organizzativo e d'innovazione dell'Ente.

Per quanto concerne l'oggetto della valutazione sono state individuate due macro-aree, corrispondenti, in senso generale, agli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale, che sono state rispettivamente denominate "competenze" e "comportamenti". Le valutazioni corrispondenti sono state temporalmente scadenzate al 30 giugno ed al 31 dicembre di ciascun anno, in modo da pervenire, entro i tempi normativamente previsti, alla valutazione annuale. Le due aree ed i relativi singoli criteri individuati, sono state, inoltre, sottoposte a verifica delle OO.SS. territoriali, che hanno espresso il loro accordo.

L'area delle competenze individua quattro criteri di valutazione, e precisamente:

1. Competenza di processo e metodologia;
2. Competenze tecniche. Conoscenze linguistiche (solo per il settore internazionale);
3. Spirito di squadra;
4. Problem solving. Pianificazione e programmazione (applicabile esclusivamente al personale inquadrato in area C).

Risulta evidente che i criteri selezionati individuino connotazioni applicabili ad ambiti di gruppo, nei quali l'apporto del singolo individuo assume spessore solo in quanto finalizzato ad un risultato, in certa misura, comune.

L'area dei comportamenti, viceversa, individua connotazioni applicabili a specificità individuali ed è articolata in sei criteri di valutazione, e precisamente:

5. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo e le mansioni di competenza;
6. Competenza professionale;

7. Affidabilità;
8. Capacità propositiva e di comunicazione;
9. Impegno, disponibilità e motivazione;
10. Grado di produttività rilevato in base alle presenze.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti contrattualmente iscritti nelle aree A e B nel quadro delle Competenze viene attribuito un punteggio da 1 a 4 per ciascuno dei tre criteri indicati, mentre nel quadro dei comportamenti viene attribuito un punteggio da 1 a 3 per ciascuno dei sei criteri indicati.

Per quanto concerne, invece, la valutazione dei dipendenti contrattualmente iscritti nell'area C viene attribuito un punteggio compreso tra 1 e 4 per ciascuno dei dieci criteri indicati.

In tal modo alle aree contrattuali A e B può essere attribuito, nella valutazione complessiva, un punteggio massimo di 30 punti, articolato nelle seguenti percentuali:

- tra 23 e 30 100%
- tra 15 e 22 75%
- tra 9 e 14 50%

mentre all'area contrattuale C può essere attribuito un punteggio massimo di 40 punti, articolato nelle seguenti percentuali:

- tra 31 e 40 100%
- tra 21 e 30 75%
- tra 10 e 20 50%

La legenda completa relativa all'assegnazione dei punteggi e delle relative percentuali è notificata a ciascun dipendente dell'Ente.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa adottato dall'Ente, si caratterizza, quindi:

- per un orientamento ad una maggiore responsabilizzazione del funzionario titolare di posizione organizzativa, in direzione di un crescente livello di autonomia gestionale ed organizzativa;
- per la valorizzazione della professionalità e della capacità gestionale, intesa nella ricerca di sempre migliori combinazioni tra risorse e risultati, e finalizzata al perseguimento degli indirizzi elaborati dal vertice politico.

A seguito della redazione delle schede di valutazione della performance per ognuno dei dipendenti si procede con la consegna delle stesse entro il mese di gennaio. Entro il mese di dicembre vengono, invece valutati gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati. I risultati vengono riportati sulla scheda di valutazione innanzi indicata.

Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi per ragioni indipendenti dalla volontà del dipendente (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisti) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi. Ove ciò, per motivi di tempo, non sia possibile, il soggetto preposto alla valutazione potrà spalmare sugli altri obiettivi il peso assegnato all'obiettivo divenuto irrealizzabile.

Articolo 15 *Gestione del contraddittorio e procedure di conciliazione*
La scheda individuale di valutazione è redatta dal Direttore Generale ed è illustrata al dipendente interessato. Il dipendente che non condivide il risultato finale della valutazione può, entro dieci (10) giorni dalla data di comunicazione della valutazione, a pena di decadenza, promuovere un ricorso scritto e motivato all'OIV, quale organismo terzo garante della imparzialità, e chiederne la modifica. Detto organismo assume la decisione in merito all'istanza entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Articolo 16 *Orario di lavoro*
L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì con le seguenti fasce orarie: dalle ore 8.30 alle 16.12.
L'orario di servizio è distribuito su cinque giorni settimanali: dal lunedì al venerdì con le seguenti fasce orarie: dalle ore 8.00 alle 17.00.
E' prevista una flessibilità di 30 minuti alle ore 09.00 e una in uscita dalle ore 15.42.
Per i recuperi l'ufficio rimarrà aperto fino alle 17.00.
La fascia di presenza obbligatoria è la seguente: 9.00 – 15.42

Articolo 17 *Straordinario e banca ore*

L'art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 14 febbraio 2001, ha istituito la banca ore per consentire ai dipendenti di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare in modo retribuito o come permessi compensativi. Nel conto ore individuale per ciascun lavoratore, confluiscono su richiesta del dipendente le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate fino al limite massimo di 76 ore. Oltre le 76 ore e fino al limite delle 200 ore possono essere autorizzate con inserimento obbligatorio nella banca ore con pagamento del solo differenziale orario previsto per il lavoro straordinario e recupero compensativo. Oltre le 200 ore saranno considerati solo i riposi compensativi.

Articolo 18 *Istituti integrativi*

- **BUONI PASTO**

L'importo del buono pasto è fissato in € 7,00 e viene erogato dopo sei ore di lavoro consecutivo, si prevede l'intervallo minimo di 30 minuti.

- **PERMESSI RETRIBUITI**

Sono consentiti dei permessi retribuiti, per un massimo di 12 ore all'anno, per un massimo di 3 ore consecutive, oltre a quelli previsti dal C.C.N.L. per i seguenti motivi:

- recarsi presso Uffici pubblici;
- recarsi presso la propria Banca.

Articolo 19 *Mobilità*

La mobilità esterna volontaria richiesta dai dipendenti sarà regolata come previsto dall'art. 27 del CCNL 1999 e successive modificazioni.

Articolo 20

Clausole di salvaguardia

Per le materie non disciplinate dal presente Contratto Integrativo trova applicazione il vigente CCNL

Allegato 1

Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo viene ripartito secondo le seguenti voci:

a) Straordinari	12.294,52
b) Banca ore	3.008,92
c) Indennità	24.469,94
d) Premio di produzione	52.381,16
e) Indennità	23.081,76
f) Progressioni livelli economici interni alle aree	10.000,00

TOTALE 125.236,30

C) effetti abrogativi impliciti

Si determinano effetti abrogativi rispetto alla disciplina prevista dal precedente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Anno 2014), con riferimento all'orario di lavoro, alle indennità e alla disciplina di distribuzione del premio incentivante.

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

Si attesta che nell'ipotesi di accordo sono stati rispettati tutti i vincoli di legge per quanto riguarda le materie negoziali ed il divieto di distribuzione a pioggia delle risorse e in particolare in applicazione di quanto previsto dall' art. 9 del Decreto Legge n. 78/2010 in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione pur essendo regolato dal CCDI (artt. 5 – 10) è in ogni caso sospeso in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e successivi.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2015, ci si attende un incremento della produttività del personale nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia, meritocrazia, trasparenza ed economicità a cui si ispirano le pubbliche amministrazioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====



Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni del CCNL – EPNE 2006/2009, è quantificato come di seguito specificato:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	116.359
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	8.877
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Totale risorse	125.236

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

Risorse storiche consolidate totali € 116.359

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Risorse storiche al 31/12/01 (Art. 52 C. 2 CCNL 02/05)	96.424
CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	19.935

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità
Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili pari a €. 8.877 sono così determinate

Descrizione*	Importo
Nuovi Serv. / Riog. – VAR (Art. 4 C. 10 CCNL 00-01)	2.672
Sponsorizzazioni (Art. 43 L. 449/97)	6.205

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate decurtazioni del fondo pari a euro 19.774 (Art. 31 comma 1 CCNL 98/01) e pari a €. 13.605 (dotazione organica) per un totale di €. 33.379

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	125.405
Risorse variabili	33.210
Totale fondo tendenziale	158.615
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-13.605

Decurtazione risorse variabili	-19.774
Totale decurtazioni fondo tendenziale	-33.379
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	116.359
Risorse variabili	8.877
Totale Fondo sottoposto a certificazione	125.236

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

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

Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 3.375, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0
Indennità di rischio	0
Indennità di disagio	593,
Indennità di maneggio valori	200,
Lavoro notturno e festivo	0
Indennità di posizione organizzativa (Art. 16 CCNL 06/09)	2.582,

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

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	0
Somme regolate dal contratto	125.236
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	125.236

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parti non pertinenti allo specifico accordo illustrato

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 € 125.236;

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 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 e successivi

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 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2014.

Descrizione	Anno 2015	Anno 2014	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Risorse storiche al 31/12/01 (Art. 52 C. 2 CCNL 02/05)	96.424	96.424	0	96.424
Altre Risorse (risorse fisse)	19.935	33.540	-13.605	33.540
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 2004/2005 art. 4 c. 1	-	-	0	-
Adeguamento dotazione organica effettuata in data 31/12/2010	-	-	0	-
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
	0	0	0	0
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	116.359	129.964	-13.605	129.964
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
	0	0	0	0
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Ec. di gestione (Art. 31 C. 1 L. CCNL 98/01)	-	19.774	-19.774	19.774
Nuovi Serv. / Riog. - VAR (Art. 4 C. 10 CCNL 00-01)	2.672	2.672	0	2.672
Sponsorizzazioni (Art. 43 L. 449/97)	6.205	6.205	0	6.205
Altre risorse variabili	0	0	0	0
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	8.877	28.651	-19.774	28.651
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
	0	0	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	0	0	0	0
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	116.390	129.964	-13.605	129.964
Risorse variabili	8.877	28.651	-19.774	28.651
Decurtazioni	0	0	-33.379	0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	125.236	158.615	-33.379	158.615

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

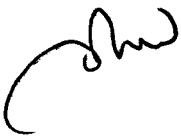
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 6 cod 1.1.2.2.02, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2014 risulta rispettato.

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 è impegnato al capitolo 6 cod. 1.1.2.2.02 del bilancio 2015.
Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 10 cod. 1.1.2.2.06 del bilancio.
Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 10 cod. 1.1.2.2.06 del bilancio.
Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.



Il Direttore Generale

Dott. Roberto Noto

