



Comune di Pordenone

## **Relazione illustrativa ai contratti integrativi**

*(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001 e Circolare  
del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)*

**AL COLLEGIO DEI REVISORI DEL CONTO  
DEL COMUNE DI PORDENONE**

### **PREINTESA**

***tra i Comuni di Pordenone e Roveredo in Piano  
costituenti l'Associazione Intercomunale "Pordenone – Roveredo in Piano"  
stipulata in data 24 marzo 2016***

**Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale  
- Area Enti Locali -**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI  
LIVELLO TERRITORIALE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE  
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA' – ANNO 2016**

**ARTT. 20 E 21 CCRL 1/8/2002 e s.m.i.**

- **Comune di Pordenone**
- **Corpo Intercomunale di Polizia Locale**
- **Dotazione Organica aggiuntiva – Servizio Sociale dei Comuni**

Pordenone, 20 APR. 2016

**SEGRETARIO GENERALE - dr. Primo Perosa**  
Responsabile del Servizio Gestione Associata Risorse Umane

## Parte I - Lo schema di relazione illustrativa

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati le Amministrazioni faranno riferimento, oltre che alle istruzioni di seguito riportate, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

0105 .99A 0 1

## ***1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto***

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione (utilizzare la *Scheda 1.1*):

- della data di sottoscrizione; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante (per la parte sindacale indicare le OO.SS. ammesse alla trattativa e, nell'ambito di queste, quelle firmatarie dell'accordo); dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
- va attestato il *rispetto degli obblighi* di legge ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, la *sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato* (articolo 11, comma 9 del Decreto Legislativo 150/2009, relativo alla mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e al non assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dello stesso articolo; articolo 10, comma 5, con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance; articolo 14, comma 6; in relazione alla mancata validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) delle Relazione sulla performance);
- va evidenziata *l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno* sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001; la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti: vedi dopo); al riguardo si rammenta inoltre che:
  - a) non sono ammesse relazioni "cumulative", riferite, cioè, a più ipotesi di accordo e, pertanto, ogni singola ipotesi di accordo deve essere corredata da specifiche relazioni;
  - b) in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito.

A fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.

### **NOTA BENE**

*Va rammentato che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/2009 - ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (da leggere in combinato disposto con l'art. 5, comma 2) - sono disapplicate le disposizioni dei CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione (es. formazione, articolazione dell'orario di lavoro, aspetti non retributivi legati alla turnazione o alle posizioni organizzative, sistemi di valutazione, profili professionali, eccetera. Si veda al riguardo anche la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della funzione pubblica).*

- per le amministrazioni elencate al comma 2 dell'articolo 40-bis va acquisito l'esito positivo dell'accertamento *congiunto* effettuato dal Dipartimento della funzione

**NOTA BENE**

*La relazione illustrativa dei contratti integrativi dovrà indicare l'acquisizione della Certificazione dell'Organo di controllo interno (par. 1.3).*

*Sul sito istituzionale dovrà essere pubblicato il contratto sottoscritto definitivamente, la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, la certificazione dell'organo di controllo interno (articolo 40-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001), l'esito dell'accertamento congiunto operato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, per le amministrazioni di cui all'articolo 40-bis, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001.*

*Resta, infatti, in ogni caso l'obbligo per le Amministrazioni di cui all'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 (vedi le circolari citate), di trasmettere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato la Certificazione dell'Organo di controllo interno di cui agli articoli 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.*

*Gli Organi di controllo interno vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165/01 (comma 7, ultimo periodo).*

*Va in ogni caso nuovamente e fortemente ribadito che in caso di rilievo dell'organo di controllo interno o di certificazione non positiva di cui all'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il contratto non può avere seguito se non adeguato.*

## Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	PREINTESA: 24 marzo 2016 CONTRATTO: _____
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone Componente: Segretario Comunale del Comune di Roveredo in Piano Componente: Dirigente del Settore IV "Gestione Territorio, Infrastrutture, Ambiente" Altri componenti: dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute di delegazione trattante. <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> F.P. CGIL CISL F.P. UIL F.P.L. CSA CISAL EE.LL. FVG U.G.L. R.S.U. COMUNE DI PORDENONE R.S.U. COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO <b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b> F.P. CGIL CISL F.P. UIL F.P.L. CISAL EE.LL. FVG U.G.L. R.S.U. COMUNE DI PORDENONE
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio presso il Comune di Roveredo in Piano e Pordenone, compreso il personale assegnato alle forme associative e alla dotazione organica aggiuntiva per il servizio sociale dei Comuni.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – ANNO 2016 (art. 20 e 21 C.C.R.L. 01/08/2002 e s.m.i.): - Comune di Pordenone - Corpo Intercomunale di Polizia Locale - Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni - Comune di Roveredo in Piano

rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</b> PREINTESA: procedimento in corso CONTRATTO: _____  <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> PREINTESA: Procedimento in corso CONTRATTO: _____
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b>  La disciplina per gli EELL della Regione FVG è contenuta nella L.R. 16/2010.  Il Comune di Pordenone:  1) con deliberazione del consiglio comunale n. 15 del 21/02/2011 ha approvato le linee guida in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale. In tale deliberazione;  2) con deliberazione della giunta comunale n. 52/2014 in data 28/02/2014 ha approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei funzionari incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti".  L'Ente pertanto ha individuato, secondo quanto indicato nelle precedenti deliberazioni, i seguenti documenti formali per l'anno 2016: - DOCUMENTO DI INDIRIZZI POLITICI DI MANDATO 2011-2016: adottato con deliberazione di C.C. n. 41 del 27/06/2011 - DOCUMENTO AZIONI STRATEGICHE DI MANDATO 2011-2016: adottato con deliberazione di G.C. n. 57 del 30/03/2012 - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018 (DUP) periodo 2016/2018 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 4/2016 del 01/02/2016
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013</b>  Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione giuntale del Comune di Pordenone n. 50/2014 in data 28 febbraio 2014.
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013</b>  Sì, per quanto di competenza.
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. 150/2009 (art. 6 L.R. 16/2010)?</b>  La Relazione della Performance relativa al 2016 costituirà atto preordinato alla liquidazione, secondo i criteri stabiliti nella preintesa oggetto di certificazione, dei compensi per la produttività per il 2016. Tale relazione sarà approvata contestualmente al referto del controllo di gestione come previsto nel sistema performance di cui alla delibera di G.C. n. 52/2014 del 28/02/2014.
<b>Eventuali osservazioni</b>  //		

## **I.2 - 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 modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

### **NOTA BENE**

Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010, Delibera CIVIT n. 89/2010).

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa è costituito da:

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

L'art. 4 del CCRL personale del Comparto unico, area enti locali stipulato il 1° agosto 2002 demanda alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente la regolazione, fra l'altro, dei "criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 20, per le finalità previste dall'art. 21, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 21" intesa, salvo specifiche disposizioni, quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione dei valori economici di destinazione annua dei singoli istituti contrattuali.

Il "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" è un fondo costituito secondo precise indicazioni contenute nell'art. 20 del CCRL 1/8/2002 e nelle integrazioni dei successivi CCRL, le cui risorse servono a finanziare specifici istituti disciplinati negli stessi CCRL e nei contratti collettivi integrativi stipulati nel rispetto dei vincoli imposti dai primi e dalla legge.

Per l'Amministrazione comunale di Pordenone, a seguito della costituzione in forma associativa del Corpo Intercomunale della Polizia municipale nonché del Servizio sociale dei Comuni che ha "inglobato" i servizi dell'Ambito Sociale di quattro Amministrazioni comunali limitrofe, tale fondo risulta, per disposizione del Contratto collettivo regionale di lavoro, suddiviso in tre parti:

- Fondo per il Corpo intercomunale di Polizia Municipale
- Fondo per la Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni
- Fondo per il rimanente personale del Comune di Pordenone.

	<p>L'atto di costituzione del predetto fondo è una determinazione dirigenziale che non richiede la preventiva contrattazione con la RSU o OOSS e che è stata adottata nel rispetto delle normative di legge e contrattuali. Per l'anno 2016 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 440 del 23/03/2016.</p> <p>Con la Preintesa oggetto di certificazione viene stabilita la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2016 per le finalità previste e nel rispetto del disposto del CCRL (art. 4 CCRL 2002).</p> <p>TESTO DELLA PREINTESA:</p> <p>PREMESSE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è identificato l'oggetto del contratto</li> <li>- le parti prendono atto della qualificazione dei fondi 2016</li> </ul> <p>ART. 1</p> <p>Contiene le tabelle che riportano il valore stimato per ciascuna delle poste di utilizzo del fondo 2016 del Comune di Pordenone, calcolato secondo i criteri generali stabiliti in sede di contrattazione decentrata per le diverse destinazioni possibili, con le seguenti distinzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fondo per il Corpo intercomunale di Polizia Locale</li> <li>▪ Fondo per la Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni</li> <li>▪ Fondo per il rimanente personale del Comune di Pordenone.</li> </ul> <p>ART. 2</p> <p>Contiene i criteri per l'espletamento della selezione per la progressione orizzontale per il Corpo Intercomunale di Polizia Municipale e la Dotazione Organica Aggiuntiva dal 1° gennaio 2016, ai sensi del CCRL 7/12/2006 e art. 37 CCDIT 9/9/2004.</p> <p>ART. 3</p> <p>(OMISSIS - contiene dati relativi al Comune di Roveredo in Piano)</p> <p>ART. 4</p> <p>Contiene una norma finale di rinvio, per quanto non previsto nella Preintesa, alla disciplina dei vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</p>	<p>Le modalità di utilizzo dei diversi istituti sono contenute nel citato contratto decentrato integrativo stipulato in data 09/09/2014 e nella Preintesa oggetto della presente relazione.</p> <p>Le risorse economiche destinate al finanziamento di tali istituti sono state ridotte in osservanza ai vincoli imposti dal legislatore per il contenimento della spesa ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'art. 1, comma 236, della L. 208 del 28/12/2015 che dispone, dal 1° gennaio 2016, che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale ... (omissis) ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".</li> </ul> <p>L'atto di costituzione del Fondo 2016, nelle modalità così previste, sarà oggetto di verifica ad anno concluso secondo la consistenza del personale.</p>

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

**NOTA BENE**

*I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.*

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

L'erogazione del premio incentivante è effettuata a seguito dell'applicazione del sistema di misurazione della performance individuale come approvato con deliberazione di G.C. n. 52/2014.

Il sistema risponde ai requisiti in materia di meritocrazia e premialità previsti al titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e nelle norme di legge e di contratto regionale e nella giurisprudenza contabile.

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa infatti avviene solo a seguito dell'accertamento del conseguimento degli obiettivi (certificato dal Servizio Controlli Interni) e sulla base della valutazione individuale dei comportamenti organizzativi dei dipendenti desunti dalla scheda di valutazione individuale.

Infatti il grado di raggiungimento degli obiettivi, degli interventi e degli indicatori contenuti ed approvati dalla Giunta comunale nel PEG dell'anno, determina la misura del budget di produttività assegnato al gruppo di dipendenti appartenenti al relativo centro di costo.

Tale budget eventualmente ridotto secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi, è assegnato ai singoli dipendenti del centro di costo sulla base del contributo personale dato, che si desume dalla valutazione ottenuta nella scheda di valutazione annuale compilata dal dirigente.



e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Il sistema delle progressioni orizzontali si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al sistema della valutazione della performance.

Le progressioni orizzontali avvengono nel rispetto del contratto decentrato che individua la percentuale limitata dei dipendenti che possono risultarne beneficiari.

Fra i dipendenti che accedono alle selezioni è stilata una graduatoria di merito, con attribuzione del punteggio acquisito in applicazione del sistema di valutazione della performance.

La PREINTESA prevede lo svolgimento delle selezioni, dal 1° gennaio 2016, per l'attribuzione di progressioni orizzontali esclusivamente per il Corpo Intercomunale di Polizia Locale e per la Dotazione Organica Aggiuntiva, ai sensi dell'art. 36 del CCRL 7/12/2006 e dell'art. 37 del CCDIT 9/9/2014.

Tali selezioni sono articolate per le singole categorie appartenenti al servizio "Ambito distrettuale Urbano 6.5" e Corpo Intercomunale di Polizia Locale del Settore V "Vigilanza e sicurezza".

Il punteggio relativo alla valutazione individuale è riferito a quello conseguito nelle schede di valutazione della performance individuale.

La selezione e conseguente attribuzione delle progressioni orizzontali avviene per i dipendenti che hanno conseguito il maggior punteggio nelle schede e quindi si sono meglio collocati nelle rispettive graduatorie.

Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione di un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali (CCDIT 9/9/14).

Il calcolo della quota destinata alle progressioni è stato effettuato anche con l'obiettivo di uniformare il valore medio conseguibile per compensi di produttività nei tre distinti Fondi (Pordenone - Corpo Intercomunale di Polizia Locale - D.O.A.) e pertanto per tutti i dipendenti dell'Ente anche se assegnati per effetto delle forme associative.

Per tale motivazione, si è potuto destinare alla progressione orizzontale una quota-parte delle risorse disponibili esclusivamente nei separati Fondi della D.O.A. e della Polizia Locale.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

#### **FONDI 2016 – ANALISI VOCI DI UTILIZZO DELLE RISORSE:**

##### Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni

- circa il 26,07% del fondo è destinato a indennità la cui disciplina, attribuzione ed ammontare sono definiti dal contratto regionale (indennità ai dipendenti di cat. A e B1, indennità di direzione, indennità al personale educativo e salario aggiuntivo)
- circa il 9,35% del fondo è destinato alla corresponsione di indennità che sono strettamente legate alla prestazione di determinati servizi (indennità di turno e orario disagiato, indennità di reperibilità, indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio)
- circa il 26,25% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009;
- la parte rimanente pari a circa il 38,33% è riservata a remunerare lo svolgimento di funzioni di direzione e responsabilità, allo svolgimento di progetti obiettivo fuori del normale orario di servizio e per la produttività collettiva/nuove progressioni.

#### Corpo intercomunale di Polizia Locale

- circa il 14,24% del fondo è destinato a indennità la cui disciplina, attribuzione ed ammontare sono definiti dal contratto regionale (indennità ai dipendenti di cat. A e B1, indennità di direzione, indennità al personale educativo e salario aggiuntivo)
- circa il 49,12% del fondo è destinato alla corresponsione di indennità che sono strettamente legate alla prestazione di determinati servizi (indennità di turno e orario disagiato, indennità di reperibilità, indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio)
- circa il 14,71% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009;
- la parte rimanente pari a circa il 21,93% è riservata a remunerare lo svolgimento di funzioni di direzione e responsabilità, allo svolgimento di progetti obiettivo fuori del normale orario di servizio e per la produttività collettiva/nuove progressioni.

#### Rimanente personale del Comune di Pordenone

- circa il 25,13% del fondo è destinato a indennità la cui disciplina, attribuzione ed ammontare sono definiti dal contratto regionale (indennità ai dipendenti di cat. A e B1, indennità di direzione, indennità al personale educativo e salario aggiuntivo)
- circa il 10,03% del fondo è destinato alla corresponsione di indennità che sono strettamente legate alla prestazione di determinati servizi (indennità di turno e orario disagiato, indennità di reperibilità, indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio)
- circa il 35,87% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009;
- la parte rimanente pari a circa il 28,97% è riservata a remunerare lo svolgimento di funzioni di direzione e responsabilità, allo svolgimento di progetti obiettivo fuori del normale orario di servizio e per la produttività collettiva.

Le risorse destinate alla premialità sono utilizzate per una parte alla realizzazione di progetti obiettivo finalizzati.

Tali progetti obiettivo sono definiti ed approvati a preventivo dalla Giunta Comunale nel contenuto, nelle risorse e nelle scadenze. I risultati sono verificati dal Segretario Generale e dall'OIV quale presupposto indispensabile per la liquidazione dei compensi al personale partecipante ai singoli progetti.

Nell'atto di costituzione dei Fondi è stato previsto un incremento di € 10.434,00 (€ 8.200,00: Fondo Comune di Pordenone, € 2.234,00: Fondo Intercom. di Polizia Locale) finalizzato alla resa di servizi aggiuntivi con finanziamenti esterni (come previsto dalla L. 449/97 per effetto di convenzioni o contributi dell'utenza per servizi non essenziali), ed un incremento del Fondo solo della Polizia Locale di € 1.750,00 ai sensi del c. 5 dell'art. 20 del CCRL 2002, per la realizzazione di progetti obiettivo che prevedono un preventivo specifico programma di nuovi servizi o di miglioramento di quelli esistenti o la resa di servizi aggiuntivi per i quali vengono specificatamente individuati l'obiettivo, la scadenza e gli indicatori di misurazione del risultato. Con riferimento all'incremento effettuato ai sensi dell'art. 20 c. 5 del CCRL 2002, si precisa che le risorse sono destinate a remunerare prestazioni individuate ed individuabili e rese da personale specificatamente indicato.

I relativi compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo è stato effettivamente raggiunto.

Tali condizioni costituiscono presupposto necessario per eventuali ulteriori integrazioni al fondo allo stesso titolo (comunque nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti) e per la liquidazione di compensi al personale.

Nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi finanziati ai sensi della L. 449/97 o del c. 5 dell'art. 20 del CCRL 2002, le conseguenti risorse non utilizzate costituiscono economia per l'Amministrazione.

La produttività collettiva è liquidata a seguito del completamento del ciclo della prestazione che prevede tutte le fasi previste nella riforma "Brunetta":

- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; vi è infatti stretta correlazione fra la valutazione individuale ed i risultati raggiunti rispetto al PEG approvato dalla Giunta comunale.
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale);
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, pur nella limitatezza delle risorse;
- rendicontazione dei risultati.

Quindi gli effetti positivi dell'applicazione del sistema possono così riassumersi:

1. la comunicazione a preventivo dei valori ed indicatori di risultato attesi e monitoraggio delle attività in corso, costituisce incentivo per i dipendenti a modulare, modificare, ed organizzare il proprio metodo lavorativo in un processo strutturato, orientandoli al risultato. In questo modo si è superata la vecchia concezione di valutazione delle prestazioni, che consisteva nella formulazione e conoscenza del giudizio solo a conclusione dell'attività svolta nel periodo preso a riferimento.
2. l'affidamento degli obiettivi al gruppo di dipendenti (e quindi ai singoli centri di costo) ha come conseguenza necessaria una forte integrazione fra il personale che è incentivato a realizzare gli obiettivi anche con reciproca collaborazione, superando logiche individualistiche.

Dalla sottoscrizione del contratto, per le motivazioni su esposte, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, il calcolo della quota destinata a tale titolo è stato effettuato anche con l'obiettivo di uniformare il valore medio conseguibile per compensi di produttività nei tre distinti Fondi (Pordenone – Corpo Intercomunale di Polizia Locale – D.O.A.) e pertanto per tutti i dipendenti dell'Ente anche se assegnati per effetto delle forme associative.

Per tale motivazione, si è potuto destinare alla progressione orizzontale una quota-parte delle risorse disponibili esclusivamente nei separati Fondi della D.O.A. e della Polizia Locale.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Anche in ordine alla trasparenza, così come prevista nel D.Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione ha regolarmente pubblicato nel proprio sito WEB istituzionale la Tabella 15 e la Scheda Informativa 2 relative al "Conto Annuale" - che riportano l'ammontare delle risorse integrative e le informazioni sui sistemi di utilizzo - nonché tutte le altre informazioni in ordine ai compensi attribuiti al personale, come previsti nel medesimo D.Lgs. n. 33/2013.

