Relazione illustrativa ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

–

Preintesa sull'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 20 e 21 C.C.R.L. 01/08/2002 e s.m.i.)

–

– ANNI 2013 e 2014 –

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

- 22 settembre 2014 -

Pordenone, 19 NOV. 2014

IL SEGRETARIO GENERALE
DEL COMUNE DI PORDENONE
Responsabile del Servizio
Gestione Associata Risorse Umane
dr. Primo Perosa

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*).

I.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 pubblica e del Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa.

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

Data di sottoscrizione	*PREINTESA: 22 settembre 2014* *CONTRATTO: _____*
Periodo temporale di vigenza	*Anni 2013 e 2014, e fino alla stipula del successivo contratto decentrato*
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):** *Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone* *Componente: Segretario Comunale del Comune di Roveredo in Piano* *Componente: Dirigente del Settore Pianificazione, edilizia e SUAP (ora 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;* **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):** *F.P. CGIL* *CISL FP FVG* *UIL FPL* *CSA* *CISAL EE.LL. FVG* *UGL* *R.S.U. COMUNE DI PORDENONE* *R.S.U. COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO* **Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):** *F.P. CGIL* *CISL FP FVG* *UIL FPL* *UGL* *R.S.U. COMUNE DI PORDENONE*
Soggetti destinatari	*Personale non dirigente del Comune di Pordenone, ivi compreso il personale assegnato alle forme associative.*
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	*Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 e 21 C.C.R.L. 01/08/2002 e s.m.i.)* *ANNO 2013 E ANNO 2014* - *Comune di Pordenone* - *Corpo Intercomunale di P.M.* - *Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni*

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.	**È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno** *PREINTESA: procedimento in corso* *CONTRATTO: SI in data* _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli *PREINTESA: Procedimento in corso* *CONTRATTO:* _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009** *La disciplina per gli EELL della Regione FVG è contenuta nella L.R. 16/2010.* *Il Comune di Pordenone, con deliberazione del consiglio comunale n. 15 del 21/2/2011 ha approvato le linee guida in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale. In tale deliberazione l'Ente ha individuato nei seguenti documenti formali il piano della prestazione:* - *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* - *RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA* *2013: adottata con deliberazione di C.C. n. 33 del 08/07/2013* *2014: adottata con deliberazione di C.C. N. 12 del 11/03/2014* - *PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE* *2013: adottato con deliberazione di G.C. N. 166 del 02/08/2013* *2014: adottato con deliberazione di G.C. N. 84 del 30/04/2014*
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (ora art. 10 D.Lgs. n. 33 del 14/03/13) *Con deliberazione di G.C. n. 50/2014 in data 28/02/2014 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l''integrità (PTTI) - anni 2013-2016.*
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora art. 10 c. 8 lett. b) D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013) *Si per quanto di competenza.*
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? *Per l'anno 2013 il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 166 in data 02/08/2013.* *La Relazione sulla Performance è in corso di approvazione dalla Giunta Comunale.* *Per l'anno 2014 il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 84 in data 30/04/2014.* *L'O.I.V. in data 27/02/2014 ha validato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale decorrente dal 01/01/2014: il documento è stato adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 52/2014 in data 28/02/2014.*

Eventuali osservazioni

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".* *Il "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" è un fondo costituito secondo precise indicazione contenute nell'art. 20 del CCRL 1/8/2002 e nelle integrazioni contenute nei 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;* *L'atto di costituzione dei predetti fondi 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 2013 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 3122 del 20/12/2013.* *Per l'anno 2014 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 396 del 28/02/2014.* *Il D.Lgs. 150 del 27/10/2009 all'art. 65 commi 2 e 4 stabilisce che i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto legislativo cessano la loro efficacia a far data dal 1° gennaio 2013.* *Pertanto in data 09/09/2014 è stato stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale tra i Comuni di Pordenone e Roveredo in Piano, costituenti l'Associazione Intercomunale "Pordenone-Roveredo in Piano" che ha dato nuova e completa disciplina agli istituti del salario accessorio finanziati con il fondo in parola.* *Con la Preintesa oggetto di certificazione viene stabilita la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2013 e per l'anno 2014 per le finalità previste e nel rispetto del disposto del CCRL (art. 4 CCRL 2002).* *TESTO DELLA PREINTESA:* *PREMESSE:* *1) è identificato l'oggetto del contratto* *2) le parti prendono atto della qualificazione dei fondi 2013 e 2014* *ART. 1* *Contiene le tabelle analitiche delle poste di utilizzo del fondo 2013 e 2014 del Comune di Pordenone, con le seguenti distinzioni:* • *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;*

	ART. 2 *Contiene la tabella analitica delle poste di utilizzo del fondo 2013 e 2014 del Comune di Roveredo in Piano, al netto della quota trasferita alle forme associative.* *ART. 3* *Contiene una norma finale di rinvio, per quanto non previsto nella Preintesa, alla disciplina dei vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro.*
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;	*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.* *I criteri di utilizzo comunque sono stati oggetto di intervento legislativo che ha posto alcuni vincoli, ed in particolare:* *- l'art. 9 c. 2 bis del d.l. 78/10 convertito in l. n. 122 del 30 luglio 2010, che impone che le risorse destinate annualmente al salario accessorio a partire dal 1° gennaio 2011 non possano essere superiori al corrispondente importo dell'anno 2010, e che l'ammontare del fondo per ciascuno degli anni 2011/2012/2013 debba essere ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;* *- l'art. 1 comma 1 lett. a) del DPR 04-09-2013 n. 122 che ha prorogato fino al 31 dicembre 2014 le disposizioni recate dall'art. 9, comma 2-bis, del decreto legge 78/2010 sopra citato;* *- la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15 aprile 2011 che ha dato specifiche direttive in ordine alle modalità di applicazione della normativa suindicata;* *- l'art. 9 c. 21 del DL 78/2010, convertito in L. n. 122 del 30/07/2010, che disponeva che eventuali progressioni di carriera disposte negli anni 2011-2012 e 2013 hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici;* *- l'art. 1 comma 1 lett. a) del DPR 04-09-2013 n. 122 che ha disposto la proroga al 31/12/2014 delle disposizioni recate dall'art. 9, comma 21 del decreto legge 78/2010.*

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;	*La somma finale che residua nel fondo è destinata a compensare la produttività.* *Il sistema di distribuzione dei compensi per la produttività dei dipendenti è strettamente correlato ai risultati della gestione monitorati dal sistema Controllo di gestione e rendicontati a fine anno.* *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.* *Pertanto il raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati rendicontati per esempio al 60% determina un budget per premio di produttività ridotto al 60%.* *Tale budget eventualmente ridotto come sopra, viene assegnato ai singoli dipendenti del centro di costo sulla base della valutazione ottenuta nella scheda di valutazione annuale compilata dal dirigente.* *Il sistema di valutazione e misurazione della performance ed il relativo collegamento alla premialità è stato giudicato coerente dall'OIV con le disposizioni legislative in materia di meritocrazia e premialità con documento in data 20/11/2013.* *L'O.I.V. in data 27/02/2014 ha validato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale decorrente dal 01/01/2014: il documento è stato adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 52/2014 in data 28/02/2014.*

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);	*Lo schema di CCDIT non prevede nuove progressioni economiche in quanto esse sono sospese per il triennio 2011 e 2013 in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21 del DL 78/2010, sospensione prorogata al 31/12/2014 per effetto dell'art. 1, comma 1, lett. a) del DPR 122/2013.*

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 2013 – ANALISI VOCI DI UTILIZZO DELLE RISORSE:** <u>Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni</u> - circa il 24,96% 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 8,99% 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 32,18% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009; - la parte rimanente pari a circa il 33,87% 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. <u>Corpo intercomunale di Polizia Municipale</u> - circa il 14,04% 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 50,06% 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 15,13% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009; - la parte rimanente pari a circa il 20,77% 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. <u>Rimanente personale del Comune di Pordenone</u> - circa il 24,03% 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 15,45% 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 36,16% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009; - la parte rimanente pari a circa il 24,36% 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.

FONDI 2014 – ANALISI VOCI DI UTILIZZO DELLE RISORSE:

Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni

- circa il 27,35% 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 9,74% 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 32,35% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009;
- la parte rimanente pari a circa il 30,56% 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.

Corpo intercomunale di Polizia Municipale

- circa il 14,30% 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 50,02% 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 15,48% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009;
- la parte rimanente pari a circa il 20,20% 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.

Rimanente personale del Comune di Pordenone

- circa il 21,33% 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 15,61% 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 35,67% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2009;
- la parte rimanente pari a circa il 27,39% 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, che sono definiti a preventivo nel contenuto, nelle risorse e nelle scadenze per la realizzazione (v. per i progetti 2013: deliberazioni della Giunta comunale n. 151/2013 del 28/06/2013 e n. 169/2013 del 02/08/2013, per i progetti 2014: deliberazioni della Giunta comunale n. 83 del 30/04/2014 e n. 182/2014 del 10/10/2014). I risultati sono verificati dal Segretario Generale e dall'OIV quale presupposto indispensabile per la liquidazione dei compensi al personale partecipante ai singoli progetti.

	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. Specificatamente per quanto riguarda infine le risorse aggiuntive al fondo, previste al comma 5 dell'art. 20 del CCRL 2002, e destinabili a "nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili (...)", si conferma l'utilizzo delle stesse con progetti obiettivo da realizzarsi oltre il normale orario di lavoro, in ambiti di intervento quali la vigilanza e la sicurezza nel territorio, l'attività di analisi, ricognizione ed elaborazione di specifiche tematiche connesse all'incarico di redazione del nuovo PRGC e lo scarto di atti di archivio del Comando di Polizia Municipale.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.	Anche in ordine alla trasparenza, così come prevista nel più volte citato D.Lgs. 150/09 e nel D.Lgs. 33/2013, l'Amministrazione ha regolarmente pubblicato nel sito WEB la tab. 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 i diversi contratti decentrati sottoscritti nel periodo. Sono regolarmente pubblicati in forma aggregata anche i premi di produttività liquidati ai dipendenti nonché i passaggi di progressione orizzontale acquisiti, che dimostrano che il metodo applicato si basa sul criterio della selettività e del rispetto delle pari opportunità.