



# Comune di Fara Vicentino

Provincia di Vicenza

Piazza Arnaldi, 1 CAP. 36030 - P.I. 00452380249 Cod. Fisc. 93004390246

Telefono 0445 / 375 055 - Telefax 0445 / 375 030  
e-mail: [faravicentino.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:faravicentino.vi@cert.ip-veneto.net)

## Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013

In data 05/11/2013....., presso la sede Municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013.

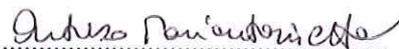
Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Cecchetto dott. Maria Teresa

firma  .....

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. Sig. Artuso Mariantonietta

firma  .....

UIL -FPL Sig. Paggin Carola

firma  .....

CISL-FP Sig. Cogo Emilio

firma  .....

## INDICE

Art.1	Obiettivi
Art.2	Relazioni Sindacali e Partecipazione
Art.3	Concertazione
Art.4	Contrattazione
Art.5	Consultazione
Art.6	Informazione
Art.7	Interpretazione Autentica
Art.8	Materia
Art.9	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
Art.10	Formazione
Art.11	Risorse decentrate e destinazione
Art.12	Riparto per meritocrazia
Art.13	Progressione economica nella categoria
Art.14	Progressione verticale
Art.15	Verifiche

## Art. 1 Obiettivi

1. La presente contrattazione decentrata integrativa si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Fara Vicentino ed è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti, la salvaguardia degli interessi degli utenti per l'erogazione di sempre migliori e più consoni servizi.
2. A tale scopo le parti, Pubblica e Sindacale, unitamente agli RSU, si sono impegnati e ne danno atto con il presente contratto, al reciproco rispetto e, nell'esercizio responsabile dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali mediante l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti secondo i tempi e le modalità stabiliti.
3. Obiettivo base sarà ovviamente quello del rispetto sia del CCNL che del CCDI.

## Art. 2 Relazioni Sindacali e Partecipazione

Ogni relazione sindacale si esplica ai sensi delle vigenti normative in materia, del D.Leg. 267/00, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, e del recente Decreto Legislativo 150/09, il tutto attraverso le forme della concertazione, della contrattazione, della consultazione e dell'informazione.

1. Recepiscono le parti quanto stabilito dall'art.6 del nuovo CCNL in merito alla concertazione che potrà essere attivata per le materie previste.
2. Danno atto le parti che il Comune di Fara Vicentino conta 15 unità per cui non si procederà ad alcuna valutazione per una contrattazione decentrata integrativa tra enti contigui territorialmente.
3. L'Amministrazione garantisce la convocazione della Delegazione Trattante entro 15 giorni ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere anche abbreviato in caso di particolare urgenza.
4. Gli accordi sottoscritti saranno distribuiti dall'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio ed ai nuovi assunti.

## Art. 3 Concertazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.



Art. 4  
Contrattazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 5  
Consultazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 6  
Informazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 7  
Interpretazione Autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa facendo anche riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 8  
Materia

1. Il presente CCDI disciplina in particolare le materie demandate a proprio livello dal CCNL 22/01/2004.
2. Tutta la disciplina risulta anche demandata per competenza ai precedenti CCNL, se ed in quanto pertinenti.

## Art.9

### Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Ai sensi dell'art.8 CCNL 22/01/04, è costituito a Fara Vicentino il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. Tale Comitato, correttamente designato, opera nel modo più pieno, favorito dall'Amministrazione Comunale. Non si dà luogo a Comitato congiunto tra più enti, dato atto che il Comune di Fara Vicentino conta un numero di dipendenti pari a 15.
2. Il Comitato troverà allocazione in apposita sede della struttura pubblica e sarà messo in condizione di funzionare appieno per tutte le attività stabilite dalla vigente normativa. Gli saranno garantiti idonei strumenti e sarà valorizzato il lavoro svolto.
3. La P.A. farà propria e svilupperà la relazione annuale sull'attività.

## Art.10

### Formazione

1. Annualmente la P.A. mette a disposizione della formazione del personale l'importo corrispondente all'1% del monte salari come appositamente stanziato a bilancio.
2. La formazione, secondo il principio della pari opportunità, coinvolgerà tutto il personale con apposita programmazione pluriennale e secondo il piano di formazione triennale obbligatorio in ogni ente.
3. Particolare attenzione sarà rivolta alla comunicazione interna ed esterna e si opererà individuando:
  - i tempi di realizzo
  - l'individuazione e la destinazione delle risorse necessarie
  - gli indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione sulla prestazione e per le progressioni
4. Le iniziative pertinenti alla formazione si concludono con prove e/o valutazioni sulle prestazioni.
5. Le somme stanziate al bilancio per ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario vengono vincolate al loro riutilizzo con le stesse finalità e per l'esercizio successivo.

## Art. 11

### Risorse decentrate e destinazione

1. Il fondo produttività è costituito da risorse fisse/stabili e da risorse variabili conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL e precisamente:
  - costituiscono risorse fisse/stabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo;
  - costituiscono risorse variabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo in relazione alle condizioni organizzative che ne determinano l'applicabilità.
2. La ripartizione del fondo segue i criteri di premialità, riconoscimento del merito,

valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa nonché parametri di selettività con particolare riferimento alle progressioni economiche nella categoria.

In particolare:

1. **l'indennità di comparto** verrà corrisposta a favore dei dipendenti interessati ed a norma;
2. **il lavoro straordinario** sarà previsto secondo le espresse esigenze poste e proprie di ogni Area, tenendo conto dell'attività da effettuare, del costo del lavoro straordinario e delle categorie professionali possedute;
3. **indennità di rischio**: in tale indennità vanno riconosciuti i rischi derivanti dal lavoro nella gestione quotidiana. In particolare, per il rischio vanno considerati tutti i dipendenti della squadra operai esterna e due componenti dell'Ufficio Tecnico Comunale che operano con prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente. L'importo mensile pro capite è previsto in € 30,00 in base alla presenza in servizio.
4. **indennità di responsabilità**: compete ad alcuni soggetti per le particolari responsabilità riconosciute come tali dall'Amministrazione Comunale in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. f), come modificato dall'art. 36 22/01/2004. Opera per particolari responsabilità individuate e riconosciute dalla P.A. in connessione a competenze che comportano specifiche responsabilità. In particolare, la casistica più rilevante è quella dei vice responsabili di servizio o, anche, del capo squadra operai che organizza il lavoro per la squadra stessa.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con atto datoriale del Responsabile del Servizio. In relazione all'esercizio dei compiti suesposti si concordano i seguenti importi afferenti alle indennità:

- n. 1 Vice Responsabile Area Tecnica € 1.200,00 all'anno
  - n. 1 Vice Responsabile Area Ragioneria/Tributi/Personale/Segreteria € 900,00 all'anno;
  - n. 1 Vice responsabile Servizi Generali al Cittadino € 900,00 all'anno (dipendente part-time);
  - n. 1 responsabile squadra operai € 1.500,00 all'anno.
5. **Il compenso ex art. 36 del CCNL 22.1.2004 lettera i)** è un'indennità professionale riferita a tutti i profili che abbiano i requisiti previsti dal medesimo articolo. Si riferisce all'attività esplicata quali ufficiali di stato civile, elettorale, tributi, personale adibito all'attività informatica e d'archivio e messo notificatore Gli importi corrisposti sono:

*Me*  
*Se fa or*

- n. 2 dipendenti per € 100,00 annue (Anagrafe e messo);
- n. 4 dipendenti per € 300,00 annui

6. indennità maneggio valori economo comunale: all'economista comunale spetta l'indennità per maneggio del denaro e per le responsabilità connesse. Si tratta del maneggio in via continuativa e di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.  
€ 11,11 mensile in base alla presenza in servizio
7. il riparto per meritocrazia comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

## Art. 12

### Riparto per meritocrazia

Con riferimento alle somme da ripartire con il sistema meritocratico, il budget relativo sarà ripartito tra tutti i dipendenti interessati previa analisi annua da effettuare a cura del Responsabile del Servizio competente da rendicontare al Segretario/Direttore ed all'Amministrazione Comunale, nell'organo della Giunta Comunale, secondo il prospetto che segue:

### Nuove Schede di Valutazione Dipendenti Comunali Anno 2013

Analisi annua da effettuare e rendicontare a cura del Responsabile di Servizio competente al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta.

Area \_\_\_\_\_

Dipendente Sig. \_\_\_\_\_

Qualifica professionale \_\_\_\_\_

L'analisi tiene conto dell'attività e dei risultati resi e conseguiti dal dipendente in senso meritocratico.

*Ben*

*J.E.*

*San*

*Or*

Impegno e qualità delle prestazioni

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Flessibilità nello svolgimento dei servizi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Grado e spirito di miglioramento nell'attività lavorativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Capacità organizzativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Responsabilizzazione ed autonomia nel lavoro

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Rapporti con l'utenza esterna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

*per*  
*f.e.*  
*on* *pa*

Rapporti con l'utenza interna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Responsabilità nei procedimenti assegnati

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Il Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

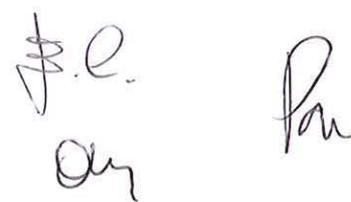


RIPARTO SOMME MERITOCRATICHE PURE

Analisi annua da effettuare e rendicontare al Segretario/Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta a cura del Responsabile di Servizio competente. Sono individuati i criteri esposti nella tabella di cui al presente art. 12 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Nel caso in cui al lavoratore venga assegnato un punteggio inferiore a 7 e/o insufficiente nella maggior parte dell'analisi, il Capo Area è tenuto a motivarlo per iscritto.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.



## Art. 13

### Progressione economica nella categoria – (sospeso per norme di legge)

Le norme in materia valgono per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area.  
I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

### Criteri – (sospeso per norme di legge)

I criteri per l'eventuale progressione economica nella categoria del personale non responsabile di posizione organizzativa sono individuati nella tabella di cui al precedente art. 12 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Ugualmente, per i Responsabili d'Area, apposita tabella sarà compilata dal Segretario/Direttore in modo da vagliare concretamente l'attività dei soggetti titolari di posizione organizzativa che supereranno la valutazione al raggiungimento del punteggio di "almeno 7" nella maggior parte dell'analisi.

Tabella per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Capo Area Sig. \_\_\_\_\_  
Area \_\_\_\_\_  
Qualifica \_\_\_\_\_  
A rendiconto esercizio anno \_\_\_\_\_

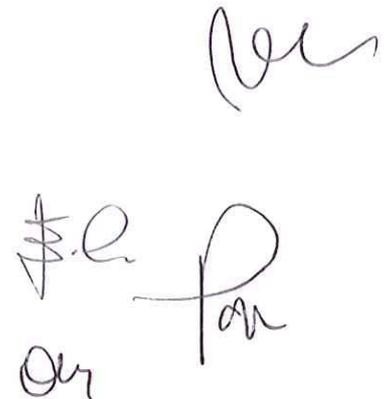
Le valutazioni tengono conto di un'analisi meritocratica dei Responsabili d'Area per attività e risultati conseguiti

Risultati annui conseguiti nella gestione dei servizi di competenza come verificati a cura del Nucleo di Valutazione dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>

Rapporti con l'utenza interna ed esterna:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller initials below it.

Grado di autonomia gestionale ed operativa:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Organizzazione interna dell'Area di competenza e dei Servizi gestiti:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Analisi alla data del \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale/ Direttore \_\_\_\_\_

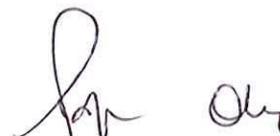
Parametri Generali di Selettività finalizzati all'eventuale progressione economica nella categoria - (sospeso per norme di legge)

A valere per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area:

si opererà con apposita verifica sulle capacità e competenze dei dipendenti e dei responsabili d'area che hanno raggiunto la valutazione di " almeno 7 " nei criteri annuali e ciò a mezzo di un colloquio o prova selettiva orale tendente all'analisi di ogni singolo soggetto.

La valutazione sarà effettuata a cura del Segretario/Direttore unitamente al Nucleo di Valutazione per i Responsabili d'Area e dal Segretario/direttore unitamente al Responsabile d'Area competente per i Dipendenti.

Il colloquio o prova selettiva si concluderà con un voto da 0 a 10 di valutazione a mezzo espresso verbale.



Le materie oggetto di valutazione saranno riferite all'attività generale propria dell'Area di appartenenza nonché al diritto degli Enti Locali in generale e conformemente alla categoria posseduta.

La successiva decisione sull'attribuzione o meno della progressione economica nella categoria posseduta sarà assunta tenendosi conto delle disponibilità del fondo previste per tale destinazione e, a parità di punteggio, si contratteranno ulteriori criteri oggettivi di valutazione.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

#### Art. 14

##### Progressione verticale

Le eventuali progressioni verticali seguono la normativa in materia e sono considerate a tutti gli effetti nuove assunzioni, così come previsto legislativamente.

#### Art. 15

##### Verifiche

Trascorsi 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.

Le delegazioni trattanti si incontrano altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.

X CISL FP *[Signature]*  
*[Signature]* UC FR  
RSU *[Signature]*  
*[Signature]*



# Comune di Fara Vicentino

Provincia di Vicenza

Piazza Arnaldi, 1 CAP. 36030 - P.I. 00452380249 Cod. Fisc. 93004390246  
Area Finanziaria Amministrativa

Telefono 0445 / 375 055 - Telefax 0445 / 375 030  
e-mail: [faravicentino.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:faravicentino.vi@cert.ip-veneto.net)

Orario d'Apertura al Pubblico:  
Lun./ Ven. 9.00 - 12.30 Giov. 17.00 - 18.30

Fara Vicentino, 22/10/2013

## **Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria per la contrattazione decentrata integrativa 2013.-**

### PREMESSA

Le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria costituiscono allegati alla contrattazione integrativa decentrata e presupposto di tutte le forme di controllo previste dal legislatore agli artt. 40 e 40 bis del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009. Per la redazione delle stesse le Pubbliche Amministrazioni devono utilizzare gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni devono essere altresì certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, dello stesso decreto.

Sono finalizzate, secondo la normativa vigente in essere a:

- Supportare la Delegazione Trattante di parte pubblica con uno strumento uniforme di valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- Supportare gli organi di controllo con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- Fornire al cittadino/utente che ha accesso a tali atti, tramite il sito web dell'amministrazione, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti degli accordi stipulati in sede integrativa.

Tali relazioni sono redatte secondo gli schemi di cui alla Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19.07.2012, facendo altresì riferimento alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dip. Della Funz. Pubblica del 13.05.2010, n. 7 e alle lettere circolari n. 1 del 17.02.2011 e n. 7 del 05.04.2011.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### MODULO 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2013 - 31.12.2013
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica:</u> Segretario Comunale: Dott.ssa Maria Teresa Cecchetto <u>RSU</u> <i>Artuso Mariantonietta</i> <u>Organizzazioni sindacali ammesse:</u> <i>CISL – UIL</i> <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> <i>CISL – UIL</i>
Soggetti destinatari	Personale dipendente, non dirigente, del Comune di Fara Vicentino
Materie trattate dal contratto integrativo (In sintesi)	a) Risorse decentrate e destinazione; b) Riparto per meritocrazia; c) Formazione;
Rispetto dell'iter procedurale	▪ E' stata acquisita la certificazione positiva del Revisore unico del conto.

## 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).**

Di seguito si illustra quanto disposto dal contratto integrativo, con gli istituti economici finanziati (escludendo quelli stabili come le indennità di comparto e le progressioni orizzontali in essere e i compensi per le attività per le quali è prevista l'incentivazione da specifiche disposizioni di Legge), considerando che si è attuato un sistema premiante secondo criteri di valorizzazione del merito, tenendo conto anche dei bisogni della collettività e dell'utenza in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi definiti dell'Amministrazione.

Gli istituti finanziati sono:

#### ***Indennità di rischio*** (art. 37 del CCNL del 14/09/2000):

La misura dell'indennità è stabilita in € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22/01/2004. Viene stanziato l'importo di €. 1.440,00. La disciplina dell'istituto è dettagliatamente prevista nel contratto decentrato e rispetta le disposizioni del contratto nazionale 01/04/1999.

Il compenso è destinato ai due componenti la squadra operai e a due componenti l'Area Tecnica, i quali svolgono prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

***Criteri di attribuzione:*** periodo di effettiva esposizione al rischio.

#### ***Indennità di responsabilità*** (art. 17 , comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999)

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano a € 4.500,00 e vengono riconosciute per particolari responsabilità individuate e riconosciute dalla P.A. in connessione a competenze che comportano specifiche responsabilità. In particolare, la casistica più rilevante è quella dei vice responsabili di servizio o, anche, del capo squadra operai che organizza il lavoro per la squadra stessa.

***Criteri di attribuzione:*** riconoscimento di specifiche responsabilità.

#### ***Compenso ex art. 36*** del CCNL 22.1.2004 lettera i)

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano a € 1.400,00 e vengono riconosciute a tutti i profili che abbiano i requisiti previsti dal medesimo articolo. Si riferisce all'attività esplicata quali ufficiali di stato civile, elettorale, tributi, personale adibito all'attività informatica e d'archivio e messo notificatore.

***Criteri di attribuzione:*** riconoscimento di specifiche mansioni.

#### ***Indennità di maneggio valori*** (art. 36 del CCNL del 14/09/2000)

La disciplina dell'istituto è dettagliatamente prevista nel CCDI e rispetta le disposizioni del contratto nazionale del 14/09/2000.

L'indennità è riconosciuta al personale adibito in via continuativa al Servizio di Economato per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore si è impegnato, e ammonta ad € 11,11 al mese.

Viene stanziato l'importo di € 133,32.

***Criteri di attribuzione:*** giornate di effettiva prestazione del servizio.

#### ***Incentivazione alla produttività e al miglioramenti dei servizi soggetti a valutazione.*** (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01/04/1999)

La somma stanziata è pari ad € 7.700,00 ed è finalizzata all'incentivazione di particolari obiettivi. Viene erogata a consuntivo, al personale che partecipa agli specifici obiettivi; è subordinata alla verifica, certificazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

proposti nella definizione del progetto e secondo i criteri definiti nello stesso, anche con verifiche intermedie.

I progetti sono:

- Aggiornamento sito internet - (conferma) Budget € 1.300,00
- Pronta disponibilità – (conferma) Budget € 4.400,00
- Attività di creazione banca dati tributi Budget € 2.000,00

### **Riparto per meritocrazia**

Comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

### **Quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse**

<b>Destinazioni per finalità ricorrenti</b>		
Indennità di comparto	Art. 33 CCNL 22.01.2004	7.078,92
Progressioni orizzontali consolidate	Art. 17 c. 2 lett b CCNL 01.04.99	11.762,89
<b>TOTALE</b>		<b>18.841,81</b>
<b>Destinazioni per finalità valutabili</b>		
Produttività e miglioramento dei servizi		7.700,00
Indennità di rischio	Art. 17 c. 2 lett.d CCNL 01.04.99	1.440,00
Indennità di responsabilità	Art. 17 c. 2 lett. f CCNL 01.04.99	4.500,00
Indennità art. 36	Art. 36 Lett. I CCNL 22.01.2004	1.400,00
Indennità maneggio valori	Art. 17 c. 2 Lett. d CCNL 01.04.99	133,32
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	Art. 17 c. 2 lett.g CCNL 01.04.99	6.793,80
Altro (straordinari)		1.985,84
<b>TOTALE</b>		<b>23.952,96</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>42.794,77</b>

A norma dell'art. 3 del CCDI anno 2012 le clausole concordate trovano applicazione nell'anno in corso e anche successivamente al 31.12.2013 fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Gli incentivi economici legati alla produttività rispettano il dettato del D.Lgs. 150/2009 in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'art. 7 del CCDI anno 2013, esplicitamente stabilisce che gli stessi sono attribuiti attraverso un sistema selettivo basato su schede di valutazione, da compilarsi a cura dei Responsabili di Area, sulla base dei criteri della qualità della prestazione resa e del tempo effettivamente dedicato al progetto.

In ordine alle progressioni di carriera si evidenzia che le stesse non sono previste nella contrattazione integrativa in quanto risultano di fatto inibite dalla disposizione di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010.

# RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

## MODULO I

### La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo sviluppo risorse decentrate per l'anno 2013 è stato costituito, nel rispetto della normativa vigente, come di seguito:

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

##### - Risorse storiche consolidate € 41.723,55

Risorse stabili al 22.01.2004 (CCNL 22.01.2004 art. 31, c. 2) date da:

- articolo 14, comma 4, CCNL 1° Aprile 1999 (€ 385,00):  
riduzione del 3% delle risorse destinate nell'anno 1999 a prestazioni di lavoro straordinario;
- articolo 15, comma 1, lett. a) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 29.958,35):  
gli importi dei fondi previsti per l'esercizio 1998 dall'art. 31, comma 2, lett. b-c-d-e CCNL 6 Luglio 1995;
- articolo 15, comma 1, lett. b) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 0,00):  
ricomprensive le risorse aggiuntive, sempre riferite al 1998;
- articolo 15, comma 1, lett. c) CCNL 1° aprile 1999 (€ 0,00):  
ricomprensive le risorse aggiuntive, sempre riferite al 1998 derivanti da risparmi di gestione destinati nel 1998 al trattamento economico accessorio;
- articolo 15, comma 1, lett. f) CCNL 1° aprile 1999 (€ 0,00):  
ricomprensive i risparmi ex. Art. 2 c. 3 D.lgs 29/1993;
- articolo 15, comma 1, lett. g) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 6.138,78):  
le risorse destinate al pagamento del livello economico differenziato;
- articolo 15, comma 1, lett. h) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 0,00):  
le risorse destinate, prima dell'Aprile 1999, al pagamento della ex indennità di ottava qualifica funzionale o apicale nell'Ente;
- articolo 15, comma 1, lett. i) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 0,00):  
corrisponde a minori oneri derivanti da riduzione di posti in organico di personale con qualifica dirigenziale;
- articolo 15, comma 1, lett. j) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 1.291,42):  
l'incremento corrispondente allo 0,52% del monte salari del 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- articolo 15, comma 1, lett. l) CCNL 1° Aprile 1999 (€ 0,00):  
ricomprensive le quote di finanziamento del salario accessorio correlate al trasferimento di personale a seguito di avvenuti processi di decentramento e delega di funzioni;
- articolo 15, comma 5, CCNL 1° Aprile 1999 (€ 0,00):  
ricomprensive le quote di finanziamento del salario accessorio correlate ad avvenuti incrementi delle dotazioni organiche cui ha fatto seguito l'effettiva assunzione di nuovo personale;

- articolo 4, comma 1, CCNL 5 Ottobre 2001 (€ 3.950,00):  
l'incremento corrispondente ad un importo pari all'1,1% del monte salari del 1999;

**- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL € 7.712,98**

- articolo 32, comma 1, CCNL 22 Gennaio 2004 (€ 2.082,88):  
l'incremento corrispondente ad un importo pari allo 0,62% del monte salari del 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

- articolo 32, comma 2, CCNL 22 Gennaio 2004 (€ 1.679,75):  
l'incremento corrispondente ad un importo pari allo 0,50% del monte salari del 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

- articolo 4, comma 1, CCNL 9 Maggio 2006 (€ 1.604,35):  
l'incremento corrispondente ad un importo pari allo 0,50% del monte salari del 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

- articolo 8, comma 2, CCNL 11 Aprile 2008 (€ 2.346,00):  
l'incremento corrispondente ad un importo pari allo 0,60% del monte salari del 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

**- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

- articolo 4, comma 2, CCNL 5 Ottobre 2001 (€ 1.419,48):  
importo relativo al valore dell'anzianità e assegni ad personam (RIA) in godimento da parte del personale cessato, calcolato in relazione alle cessazioni avvenute fino al 31.12.2010 (non sono state comprese le anzianità e gli assegni del personale cessato nel 2011 – Dal Santo Maria Licia).

**La somma complessiva calcolata prendendo a riferimento le sopraccitate clausole contrattuali costituisce l'importo complessivo delle risorse decentrate stabili, pari a € 50.856,01.**

## **Sezione II – Risorse variabili**

Il fondo viene integrato, con risorse che non hanno caratteristiche di certezza per gli anni successivi, ai sensi dell' **articolo 15, comma 1, lett. k CCNL 1° Aprile 1999**: risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni del personale, quali quelle di cui all'art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006 (compensi spettanti ai tecnici per premiare la progettazione, I.C.I., ISTAT, ecc), nel dettaglio:

- per l'importo di **€ 6.793,80** per incentivazione progettazione interna Legge Merloni – art. 92, comma 5, del D.Lgs 163/2006;

Si attesta che questo Ente ha rispettato tutte le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento/mantenimento delle risorse in contestato.

## **Sezione III – Decurtazioni del fondo**

Dalla lettura combinata dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito con la Legge 122/2010, e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12, si evince che occorre decurtare le risorse decentrate stabili di un importo proporzionale al personale dipendente, esclusa la dirigenza, cessato dal servizio dal 01 gennaio 2011 e fino al 31

dicembre 2013; detto importo scaturisce, pertanto, dal prodotto tra il fattore base di riduzione del fondo risorse decentrale (vale a dire l'importo complessivo delle risorse decentrate stabili relative all'esercizio 2010, rapportato al valore medio dei presenti nel medesimo esercizio, intendendosi per valore medio la media aritmetica dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio ed al 31 dicembre, esclusa la dirigenza) ed il fattore differenziale di riduzione del fondo risorse decentrate (vale a dire la differenza algebrica tra il numero di dipendenti cessati e quelli assunti nel corso degli esercizi 2011, 2012 e 2013, il tutto ovviamente da correlarsi, secondo una concezione di determinazione dinamica delle risorse decentrate effettivamente spendibili, ai ratei di servizio prestato dalle unità lavorative prese in considerazione, con gli eventuali conguagli da apportare, nel successivo esercizio, ai valori in tal modo ottenuti).

Sarà conseguentemente operato il costante monitoraggio del fondo risorse umane 2013 in relazione alle dinamiche occupazionali del personale, eventualmente sviluppatasi nel corso dell'anno, con conseguente riduzione per cessazioni – attualmente non ci sono decurtazioni da fare, in quanto:

personale in servizio:

- 01.01.2010: n. 15 dipendenti
- 31.12.2010: n. 14 dipendenti.....media 14.5
- 01.01.2011: n. 14 dipendenti
- 31.12.2011: n. 15 dipendenti.....media 14.5
- 01.01.2012: n. 15 dipendenti
- 31.12.2012: n. 15 dipendenti.....media 15
- Data odierna: n. 15 dipendenti

#### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

- a. Totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: **€ 50.856,01**
- b. Totale delle risorse variabili sottoposto a certificazione: **€ 6.793,80**
- c. Totale Fondo sottoposto a certificazione: **€ 57.649,81**

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Si precisa che un dipendente del Comune di Fara Vicentino è stato autorizzato a svolgere lavoro straordinario fuori orario presso il Comune di Zanè per una somma quantificata in € 3.100,00; tale somma verrà totalmente rimborsata dal Comune di Zanè, come da apposita convenzione stipulata tra i due Comuni.

## 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.

Le risorse del fondo di natura obbligatoria che non possono essere oggetto di negoziazione sono determinate dal costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale per € 11.762,89 e dall'indennità di comparto per € 7.078,92.

Sono altresì escluse dalla contrattazione integrativa le somme destinate da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni del personale, nel dettaglio:

- Progettazione Lavori Pubblici budget € 6.793,80

Totale delle risorse non disponibili: € 25.635,61

#### SEZIONE II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il CCDI anno 2013 destina specificamente una parte delle risorse al finanziamento dei seguenti istituti:

Indennità di rischio (art. 37 del CCNL del 14/09/2000) per € 1.440,00.  
Criteri di attribuzione: periodo di effettiva esposizione al rischio.

Indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL del 14/09/2000) per € 133,32.  
Criteri di attribuzione: giornate di effettiva prestazione del servizio.

Compensi ex art. 36 CCNL 22.01.2004 let. i per € 1.400,00.  
Criteri di attribuzione: riconoscimento di specifiche responsabilità.

Compenso per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999) per € 4.500,00.  
Criteri di attribuzione: riconoscimento di specifiche responsabilità.

Incentivazione alla produttività e al miglioramenti dei servizi soggetti a valutazione per € 7.700,00  
I progetti sono:

- |  |        |            |
|--|--------|------------|
| ▪ Aggiornamento sito internet - (conferma) | Budget | € 1.300,00 |
| ▪ Pronta disponibilità – (conferma)        | Budget | € 4.400,00 |
| ▪ Attività di creazione banca dati tributi | Budget | € 2.000,00 |

Altro (lavoro straordinario) € 1.985,84

#### Riparto per meritocrazia

Comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali- € 14.855,04

Totale delle destinazioni regolate dal contratto: € 32.014,20

### Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

(Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato)

### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	25.635,61
Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	32.014,20
Totale poste di destinazione del fondo	<b>57.649,81</b>

### Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

### Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

- a. Si attesta che le destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa pari ad € 26.315,13 sono totalmente finanziate da risorse aventi carattere di certezza e stabilità ammontanti ad € 50.856,01.
- b. La parte variabile del fondo di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 finanzia in parte progetti e cioè il progetto ai aggiornamenti del sito internet e di pronta disponibilità.
- c. Si attesta altresì che gli incentivi economici legati alla produttività sono attribuiti attraverso un sistema selettivo basato su schede di valutazione da compilarsi a cura dei Responsabili di Area, sulla base dei criteri della qualità della prestazione resa.
- d. In ordine alle progressioni di carriera le stesse non sono previste nella contrattazione integrativa in quanto risultano di fatto inibite dalla disposizione di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010.

### MODULO III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2010 ai sensi dell'art. 9 c. 2-bis del D.L. n. 78/2010 L. 122/2010.

### COSTITUZIONE DI FONDI 2013 -2010

Risorse che vengono definite in un unico importo			
		Anno 2013	Anno 2010
CCNL 22/01/2004 artT. 14 e 15		41.723,55	41.723,55

CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	2.208,88	2.208,88
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	1.679,75	1.679,75
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,20% Monte Salari 2001	-	-
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	1.604,35	1.604,35
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	2.346,00	2.346,00
Assegni anzianità e ad personam cessati al 31.12.2010		1.419,48	1.419,48
Dichiarazione congiunta			1.548,12
<b>TOTALE</b>		<b>50.856,01</b>	<b>52.404,13</b>
<b>Risorse variabili da definirsi ciascun anno</b>			
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k e lett. d) e ISTAT e		6.793,80	12.538,98
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. d L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	-	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	-	2.955,45
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	-	-
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno in corso	-	888,05
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	-	
Economie/altre risorse economiche		-	4.199,64
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.e	Tempo Pieno - Part-time	-	
CCNL 09/05/06 art. 4 comma 2	Fino allo 0,7% Monte salari 2003	-	
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 3	Fino allo 0,9% Monte salari 2005	-	
CCNL 31/07/09 art. 4 comma 2	Fino allo 1,5% Monte salari 2007	-	
<b>TOTALE</b>		<b>6.793,80</b>	<b>20.582,12</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>57.649,81</b>	<b>72.986,25</b>

## RIPARTO DEI FONDI 2013 - 2010

<b>DESTINAZIONE PER FINALITA' RICORRENTI</b>			
		<b>Anno 2013</b>	<b>Anno 2010</b>
Indennità di comparto	Art. 33 CCNL 22.01.2004	7.078,92	7.946,40
Progressioni orizzontali consolidate lett b (e nuove solo per il 2010)	Art. 17 c. 2 lett. b CCNL 01.04.99	11.762,89	23.304,31
<b>TOTALE</b>		<b>18.841,81</b>	<b>31.250,71</b>
<b>DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI</b>			
Produttività e miglioramento dei servizi		7.700,00	9.670,00
Indennità di rischio	Art. 17 c. 2 lett. d CCNL 01.04.99	1.440,00	904,98
Indennità per specifiche resp. lett. f)	Art. 17 c. 2 lett. f CCNL 01.04.99	4.500,00	4.500,00
Indennità per specifiche resp. lett. i)	Art. 17 c. 2 lett. i CCNL 01.04.99	1.400,00	1.474,89
Indennità maneggio valori	Art. 17 c. 2 lett. d CCNL 01.04.99	133,32	133,32
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	Art. 17 c. 2 lett. g CCNL 01.04.99	6.793,80	11.400,00
Specifiche disp. Legge: Altre - Istat censim. popolazione	Art. 17 c. 2 lett. g CCNL 01.04.99	-	376,06
Altro		1.985,84	762,92
<b>TOTALE</b>		<b>23.952,96</b>	<b>29.222,17</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>42.794,77</b>	<b>60.472,88</b>
Somme per meritocrazia		14.855,04	12.513,37

### 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 programmatoria della gestione.**

Si prende e si dà atto che nel bilancio di previsione 2013 sono stati predisposti appositi capitoli di spesa con relativi stanziamenti per la corretta imputazione dei valori di competenza nei limiti espressi dal fondo, come articolato al precedente modulo II.

**SEZIONE II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.**

Preso atto che, dalla lettura combinata dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito

con la Legge 122/2010, e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12, si evince che:

1. i fondi per la contrattazione decentrata integrativa per i singoli anni 2011, 2012 e 2013 non possono superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
2. una volta rispettato il primo vincolo, i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato 2 maggio 2012 n. 16 (pag. 142), contenente le istruzioni necessarie alla rilevazione dei dati del conto annuale 2011, che elenca le voci non rilevanti nella quantificazione dell'importo del fondo anno 2010, costituente limite per gli anni successivi:

- economie del fondo anno precedente;
- quote per progettazione;
- il conto terzi (a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti, le risorse trasferite dall' ISTAT per il censimento 2011, i proventi per convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai soggetti medesimi, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari);
- i compensi agli avvocati per sentenze favorevoli;
- le risorse da comunità europea;

Considerati altresì i contenuti della deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo n. 51 del 04.10.2011 che, in relazione alle risorse ex art. 15 lettera k) CCNL 01.04.1999. ha stabilito quanto segue:

*"Alla luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78 sia di stretta interpretazione; sicchè in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011) in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico. .... le sole risorse di alimentazione dei fondi da ritenere non ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2-bis, sono solo quelle destinate a remunerare le prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti..... Alla luce di quanto precede deve aggiungersi che, ai fini del calcolo del tetto di spesa cui fa riferimento il vincolo di cui al citato art. 9 comma 2-bis, e cioè per stabilire se l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo dell'anno 2010, occorrerà sterilizzare, non includendole nel computo dell'importo 2010, le risorse destinate a dette finalità, vale a dire (esclusivamente) progettazione interna e prestazioni professionali dell'avvocatura interna..."*

Considerati anche i contenuti della deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per il Veneto n. 26/2012/par - seduta del 14 dicembre 2011, in merito all'inclusione o meno dei compensi ISTAT tra le voci di salario accessorio "bloccate" dall'art. 9 comma 2 bis del DL n. 78/2010, che recita:

*"...In relazione a quanto sopra, il Collegio non può far altro che ribadire che esse non sono soggette al blocco sancito dall'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010 dal momento che tali somme sono già state stanziare nel bilancio dello Stato e quindi già conteggiate agli scopi dei saldi della finanza pubblica e, inoltre, le stesse spese sono state specificatamente escluse dai limiti del patto di stabilità: dalle norme sul contenimento delle spese di personale, risulta chiaro quindi come il legislatore abbia posto una particolare attenzione a tali emolumenti, affinché non vi siano ostacoli né allo svolgimento delle attività censuarie e neppure alla liquidazione delle somme spettanti, posto che le stesse non presentano margini di discrezionalità, essendo già stato definito l'importo da erogare alle singole amministrazioni".*

Si dà atto che:

1. il fondo per lo sviluppo risorse decentrate, costituito come definito al precedente Modulo I, rispetta il tetto determinato dal Fondo anno 2010, come meglio evidenziato nella seguente tabella:

**VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 9 C. 2-BIS L. 122/2010 PER L'ANNO 2013**

VOCI DI COSTITUZIONE DEL FONDO	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
RISORSE DECENTRATE STABILI	€. 52.404,13	€. 52.341,97	€. 50.856,01	€. 50.856,01
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€. 20.582,12	€. 6.273,00	€. 9.580,00	€ 6.793,80
<b>IMPORTO TOTALE DEL FONDO</b>	<b>€. 72.986,25</b>	<b>€. 58.614,97</b>	<b>€. 60.436,01</b>	<b>€. 57.649,81</b>

VOCI FONDO NON RILEVANTI AI FINI DELLA VERIFICA DEL LIMITE 2010 EX ART. 9 C. 2-BIS L. 122/2010 (come da circolare della Ragioneria Generale dello Stato 2 maggio 2012 n. 16)	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
Economie del fondo anno precedente	€. 5.087,69	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
Quote per progettazione	€. 11.400,00	€. 3.380,00	€. 3.380,00	€. 6.793,80
Il Conto Terzi (quali le somme trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti dall'ISTAT per il censimento 2011)	€. 1.138,98	€. 2.893,00	€. 6.200,00	€. 0,00
Compensi agli avvocati per sentenze favorevoli	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
Risorse da comunità europea	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00	€. 0,00
<b>IMPORTO TOTALE DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>€. 17.626,67</b>	<b>€. 6.273,00</b>	<b>€. 9.580,00</b>	<b>€. 6.793,80</b>

IMPORTO TOTALE DEL FONDO DECURTATO AI FINI DELLA VERIFICA DEL LIMITE 2010 EX ART. 9 C. 2-BIS L. 122/2010	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
	€. 55.359,58	€. 52.341,97	€. 50.856,01	€. 50.856,01

2. l'ente opera il costante monitoraggio del Fondo risorse umane anno 2013 in relazione alle dinamiche occupazionali del personale, eventualmente sviluppatasi nel corso dell'anno, con conseguente riduzione per cessazioni.
3. il fondo 2013 consente di rispettare anche i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale con riduzione, in termini assoluti per l'anno 2013, della spesa del personale, comprensiva di IRAP e buoni pasto, rispetto alla spesa 2012;

**SEZIONE III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.**

La spesa complessiva, oneri riflessi compresi, che deriva dalla costituzione del Fondo salario accessorio per l'anno 2013, trova copertura nei diversi capitoli relativi alla spesa del personale del Bilancio di previsione 2013, che presenta sufficiente disponibilità.

La spesa relativa agli incentivi di cui ex art. 18 legge 109/1994 (L. Merloni), ora art. 92 c. 5 del D.Lgs. 163/2006, trova copertura nei capitoli di spesa delle OO.PP. del Bilancio in corso.

Il Responsabile Area Finanziaria/Amm.va  
Dott.ssa Strazzabosco Sabrina



# COMUNE DI FARA VICENTINO

## Il Revisore

**Oggetto:** Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e Fondo Produttività 2013 del 22/10/2013.

### IL REVISORE

#### premesse

- che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data 22/10/2013 una ipotesi di accordo decentrato ai sensi del CCNL 22/01/2004 per disciplinare l'utilizzo del "Fondo Produttività 2013";
- che l'art.5, comma 3, del CCNL del comparto del personale delle Regioni Autonomie Locali sottoscritto il 1° Aprile 1999 e l' art.4, comma 1 del CCNL 22/01/2004 prevedono che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio sia effettuato dall'organo di revisione;
- che detto controllo va esercitato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;
- che l'accordo va inviato entro 5 giorni all'organo di revisione corredato da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria;

#### visto che

- Nella relazione illustrativa tecnico-finanziaria del 22/10/2013 resa dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art.4 del CCNL 22/1/2004 si attesta che la spesa relativa al Fondo per lo sviluppo delle risorse umane 2013, pari ad € 57.649,81 così costituita:
  - risorse stabili per € 50.856,01
  - risorse variabili per € 6.793,80
- Nella suddetta relazione si precisa inoltre che la somma di € 3.100,00, destinata al pagamento del lavoro straordinario di un dipendente del Comune di Fara Vicentino che presta servizio fuori orario presso il Comune di Zanè, verrà totalmente rimborsata dal Comune di Zanè, come da apposita convenzione stipulata tra i due Comuni.
- E' stato tenuto conto della circolare n. 40/2010 della Ragioneria Generale dello Stato che stabilisce che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

#### constatata

la effettiva presenza in bilancio delle risorse finanziarie necessarie a far fronte alle spese di cui sopra;

#### attesta

la compatibilità dei costi dell'ipotesi di Accordo Decentrato in oggetto.

*Letto, confermato, sottoscritto*

*Fara Vicentino, 23/10/2013*

**IL REVISORE**

Zavagnin Fausto

