



CITTA' DI ROVATO
(PROVINCIA DI BRESCIA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 143

OGGETTO: *Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato anno 2016.*

L'anno duemilasedici addì undici del mese di luglio alle ore 19:00 nella Sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1.	<i>Belotti Tiziano Alessandro</i>	<i>Sindaco</i>		X
2.	<i>Toscani Pierluigi</i>	<i>Vice Sindaco</i>	X	
3.	<i>Agnelli Simone Giovanni</i>	<i>Assessore</i>	X	
4.	<i>Bosio Sonia</i>	<i>Assessore</i>	X	
5.	<i>Dotti Daniela</i>	<i>Assessore</i>		X
6.	<i>Tirelli Tanja Anneli</i>	<i>Assessore</i>	X	
TOTALE			4	2

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Segretario Generale: dr. Domenico Siciliano.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Toscani Pierluigi, nella qualità di Vice Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

La Giunta Comunale

Premesso che in data 15 giugno 2016 è stata sottoscritta fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali territoriali ed interne un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2016, a seguito degli indirizzi della Giunta Comunale (deliberazione n. 70 del 4 aprile 2016) e della costituzione del fondo di cui alla determinazione n. 319 del 19 aprile 2016;

Visto l'allegato parere positivo espresso in data 21 giugno 2016 dal Nucleo di Valutazione sulle risorse ex art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999;

Vista l'allegata relazione illustrativa a firma del Segretario Generale e quella tecnico finanziaria a firma del Dirigente dell'area finanziaria e del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001;

Visto l'allegato parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo in data 23/06/2016;

Vista la attestazione della copertura finanziaria della spesa rilasciata dal Responsabile del Settore Ragioneria ed Economato dr.ssa Milena Brescianini, ai sensi dell'art. 153 del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267, allegata alla presente deliberazione;

Acquisito il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile rispettivamente da parte del Vice Segretario Comunale dr. Giacomo Piva e del Responsabile del settore ragioneria ed economato dr.ssa Milena Brescianini, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000, n° 267, allegato alla presente deliberazione;

Con voti unanimi e favorevoli e palesi;

d e l i b e r a

- 1) di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato per l'anno 2016, secondo l'ipotesi d'accordo allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, nell'importo complessivo di euro 398.403,10;
- 2) di impegnare la somma di euro 398.403,10 ai capitoli di bilancio esercizio 2016 indicati nell'allegato prospetto;
- 3) di trasmettere copia del contratto collettivo decentrato, debitamente sottoscritto dalle parti, all'ARAN ed al CNEL;
- 4) di pubblicare il presente contratto collettivo decentrato sul sito istituzionale dell'ente;
- 5) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, previa unanime, separata e favorevole votazione palese, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267;
- 6) di comunicare la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo, ai Signori Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il Vice Sindaco
Toscani Luigi

COMUNE DI ROVATO
PROVINCIA DI BRESCIA

Il Sindaco
Toscani Luigi

IPOTESI DI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ROVATO ANNUALITA'
ECONOMICA 2016**

Il giorno quindici del mese di giugno dell'anno 2016, presso la sede del Comune di Rovato, Via Lamarmora 7, Rovato, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Rovato, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:
dott. Domenico Siciliano (Segretario Generale)
dott. Giacomo Piva (Vice Segretario)

R.S.U., nelle persone di:
Almici Aldo
Sorteni Giovanni
Mantegari Roberta
Tiraboschi Silvia

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Ornella Eggenter CGIL/FP
Ivo Merlini CISL FPS

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2016.

ART. 1 - COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO

Le delegazioni trattanti, visti i C.C.N.L. 01/04/1999, 14/09/2000, 05/10/2001, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, e successive

[Handwritten signatures and initials]

integrazioni, danno atto che il Fondo Risorse decentrate per l'anno 2016 risulta costituito con determinazione n. 319 del 19 aprile 2016, come da **allegato A**.

In relazione alle finalità stabilite nell'art. 17 C.C.N.L. 01/04/1999, come integrato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004, le parti concordano che il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2016 sia distribuito come da **allegato B** al presente verbale.

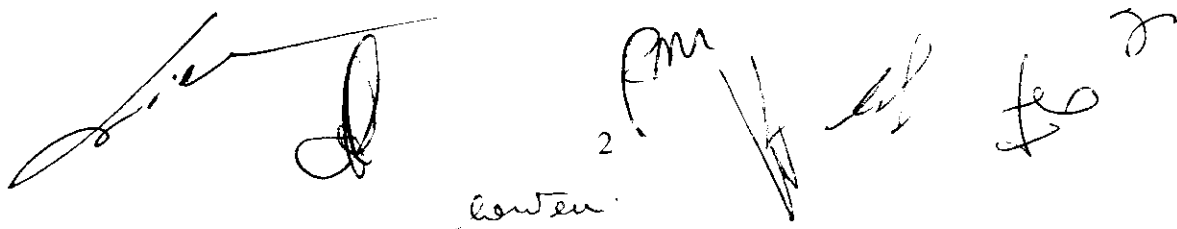
ART. 2 - PREMIO INCENTIVANTE SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE EROGATO SULLA BASE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E PROFESSIONALI DEL DIPENDENTE E PER LA PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI ORDINARI E DI CONSOLIDAMENTO

Preso atto di quanto stabilito dall'art. 6, comma primo, del D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, il premio incentivante sulla performance individuale ai sensi dell'art. 9 lett. a) della metodologia di valutazione delle performance approvato con deliberazione di GC n. 128 del 3.10.2011, sarà determinato sulla base di valutazione individuale della prestazione e le fasce di punteggio di valutazione individuale stabilite nell'anno 2007:

fascia	punteggio	Valore economico
A	DA 451 A 500	100
B	DA 401 A 450	90
C	DA 351 A 400	80
D	DA 251 A 350	50
E	DA 181 A 250	30
F	DA 100 A 180	10

Le schede di valutazione per l'anno 2016 sono quelle approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 25 febbraio 2016 avente per oggetto "Modifica metodologia di valutazione della performance".

La valutazione individuale seguirà la procedura stabilita dagli artt. 12 e 13 del sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione di

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with the number '2' written below it, and several other initials and signatures, including one that appears to be 'F.M.' and another that looks like 'L.P.'.

GC n. 128 del 3.10.2011. Il colloquio di valutazione con la consegna della scheda di valutazione dovrà essere effettuato entro il 01 febbraio 2017.

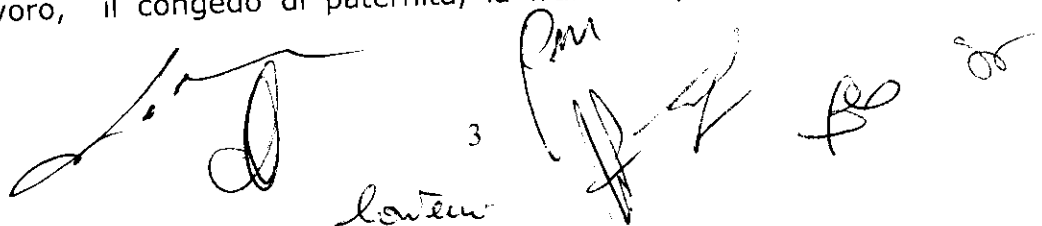
Il premio sulla performance individuale di cui al presente articolo, sarà erogato applicando la percentuale di indennità economica sopra stabilita sulla base della valutazione individuale, e corretta con i seguenti parametri:

- a) per i dipendenti che hanno iniziato e/o interrotto il rapporto di lavoro durante l'anno solare, il premio sarà calcolato in proporzione ai giorni diviso 365;
- b) il dipendente di ruolo che risulterà effettivamente presente in servizio durante l'anno per un periodo non superiore a 3 mesi non sarà soggetto a valutazione individuale e sarà a lui attribuita la fascia di valutazione ottenuta nell'anno precedente; in mancanza si applicherà il parametro di fascia D (50%);
- c) parametro sulla qualifica come segue:
 - categoria giuridica B1: 100;
 - categoria giuridica B3: 110;
 - categoria C: 120;
 - categoria giuridica D1 e D3 : 130

Il personale a tempo determinato ed i lavoratori socialmente utili (LSU) a tempo pieno hanno diritto al premio incentivante solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro è uguale o superiore a 6 mesi nell'arco dell'anno.

Pertanto il premio individuale potenziale massimo sarà definito applicando il coefficiente di valutazione individuale assegnato, il coefficiente di durata del rapporto di lavoro, e il coefficiente legato alla categoria.

Una volta stabilito l'importo individuale massimo, la cui sommatoria tra tutti gli importi individuali darà lo stanziamento complessivo di premio per la valutazione individuale previsto dal presente accordo, si procederà a ridurre ogni singolo premio individuale in proporzione alle assenze effettuate dal dipendente durante l'anno. A tal fine non sono considerate assenze: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, i permessi inferiori alla mezza giornata, i giorni di congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di paternità, la fruizione permessi per lutto, per

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, the number '3', another signature, and two more signatures. The word 'Lentini' is written in cursive below the first signature.

citazione a testimoniare, per l'espletamento di giudice popolare, quelle previste dall'art. 4, comma 1, L. 53/2000 (decesso coniuge o convivente) e permessi art. 33, comma 6, L. 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave, le assenze per infortunio.

Il premio individuale potenziale massimo sarà quindi rideterminato nel premio individuale da erogare secondo la seguente formula:
premio da erogare = premio individuale massimo x (365 - giorni di assenza)/365

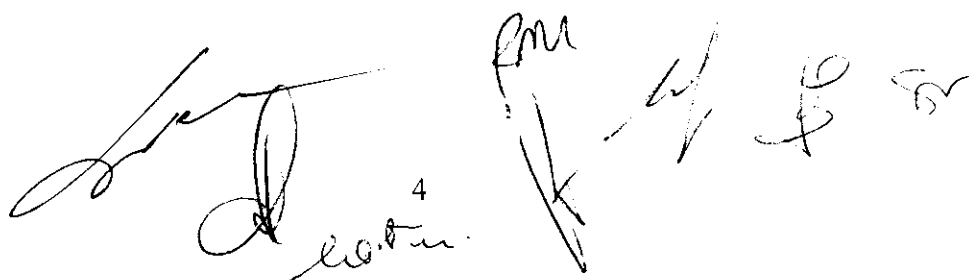
Le economie derivanti dalla riduzione del premio in conseguenza delle assenze per malattia di cui all'art. 71 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, costituiscono economie di bilancio che non possono implementare il fondo.

Il premio incentivante 2016 sarà erogato entro il mese di marzo 2017.

Eventuali maggiori o minori spese sulle seguenti voci:

- progressioni orizzontali
- indennità ex ottava qualifica
- indennità di turno agenti P.L.
- indennità di reperibilità operai
- indennità di rischio
- indennità di disagio
- indennità di comparto
- incentivi di cui all'art. 5 del presente accordo
- nuove progressioni orizzontali anno 2016;

finanziate dal fondo, riscontrate a consuntivo, andranno a ridurre od aumentare la voce destinata al fondo incentivante di cui al presente articolo. Eventuali voci di costituzione del fondo contestate dalla Corte dei Conti, a seguito dell'esame di cui all'art. 67, commi 8 e seguenti del DL 112/2008 convertito nella L.133/2008, sono poste in diminuzione del fondo del 2017 e seguenti.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '4' below it, and several other initials and signatures on the right.

ART. 3 - INCENTIVI INDIVIDUALI PER RAGGIUNGIMENTO PROGETTI/OBIETTIVI DI GRUPPO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Tale incentivo è erogato per la partecipazione a progetti e/o obiettivi come definiti dall'art. 11 del metodo di valutazione delle performance approvato con deliberazione della GC n. 128 del 3.10.2011.

Gli incentivi per progetti speciali sono liquidati previa approvazione della rendicontazione con determinazione del segretario comunale su proposta del responsabile di area.

La delegazione trattante di parte pubblica stabilisce il budget destinato all'incentivo per progetti/obiettivi di cui al presente articolo, la sua suddivisione e l'assegnazione per ogni area. Il budget è suddiviso sulla base dei seguenti criteri:

- numero di dipendenti di ciascuna area in servizio al 1/1/2016, tenendo conto della presenza di personale a tempo determinato e LSU a tempo intero con minimo di sei mesi di servizio nell'arco dell'anno
- categorie contrattuali presenti nelle aree
- particolarità dei servizi presenti nelle aree.

ART. 4 - INDENNITA' DI RISCHIO

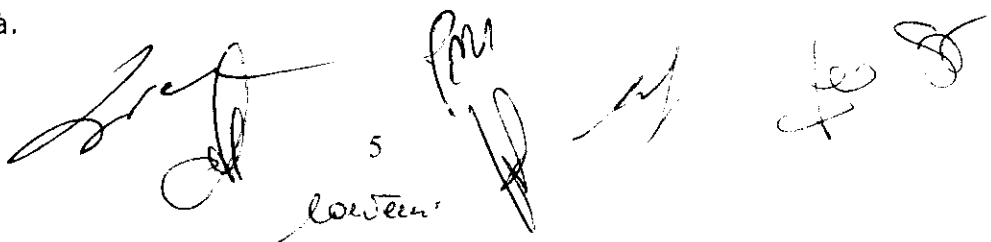
Spetta l'indennità di rischio di € 30,00 mensili ai sensi dell'art. 37 del contratto integrativo nazionale 1998-2001, alle sole categorie A e B:

- al personale operaio;
- ai messi comunali;
- agli autisti dei mezzi di trasporto scolastico;
- agli addetti alla cucina della scuola materna.

L'indennità di rischio, è erogata nel mese seguente la prestazione in proporzione ai soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

ART. 5 - INCENTIVI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' CATEGORIE B-C-D

Viene stanziata la somma di euro 19.800,00 per incentivi per particolari responsabilità.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names. The word 'LOWEEN' is written in a cursive script below the first signature. A small number '5' is written between the second and third signatures.

I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B – C – D (non titolari di posizioni organizzative), entro il mese di gennaio, in presenza di un atto formale del Segretario su indicazione dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, possono ricevere l'incarico per specifiche responsabilità, cioè mansioni che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a "specifiche e complesse responsabilità di procedimento", non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza dall'art. 53 del d. lgs. 165/2001.

L'importo è erogato entro il mese di gennaio 2017 ed è rapportato al numero di giorni di presenza, non considerando assenza le ferie, i riposi compensativi. Per l'anno 2016, in via transitoria, vengono confermati i beneficiari dell'istituto, così come individuati per l'anno 2015, demandando al Segretario Generale il riparto e la liquidazione della somma a disposizione.

Le parti concordano che per l'anno 2017 saranno rivisti i criteri di attribuzione degli incentivi per particolari responsabilità.

ART. 6 - REPERIBILITA'

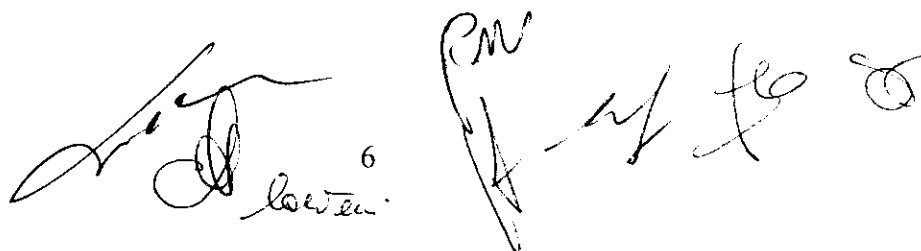
I turni di reperibilità riguarderanno il personale operaio secondo i turni predisposti dall'ufficio tecnico.

Possono essere previsti turni per il personale assegnato al Settore Servizi Demografici, per garantire la reperibilità nei giorni festivi.

ART. 7 - AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

E' confermata l'istituzione dell'area posizioni organizzative, secondo i criteri già concertati con le organizzazioni sindacali. A tal fine sono destinate le risorse indicate nel prospetto "destinazione del fondo" a titolo di indennità di posizione e di risultato.

ART. 8 - NUOVI SERVIZI E PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, a signature is written over the number '6'. To the right, there are several initials, including 'PM' and 'fe'.

Nel 2016 lo stanziamento di cui all'art. 15 comma 5, CCNL 1/4/1999, è di € 4.000,00, come da indirizzi della deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 4 aprile 2016 ed evidenziato nell' **"Allegato A"**. Tali risorse sono giustificate dall'attivazione e potenziamento dei seguenti servizi:

- Creazione del catalogo dei beni mobili artistici della Città di Rovato, ai fini della sua tutela, diffusione e valorizzazione

ART. 9 – INDENNITA' DISAGIO

E' riconosciuta una indennità di disagio per rientri in servizio non oltre e non continuativamente all'orario di lavoro, come di seguito:

- € 20 per rientro programmato inferiore a un'ora per celebrazione matrimoni nelle giornate di sabato e domenica e giorni festivi;
- € 20 per rientro non programmato inferiore a 3 ore.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di disagio per "rientri non programmati" si intendono i rientri al lavoro del dipendente a seguito di chiamata telefonica urgente del responsabile del servizio, del sindaco o dell'assessore, successivamente confermata per iscritto dal responsabile del servizio.

Non è liquidata l'indennità di disagio nel caso di partecipazione a corsi di aggiornamento, convegni o per lavoro straordinario non rientrante nelle fattispecie sopra elencate.

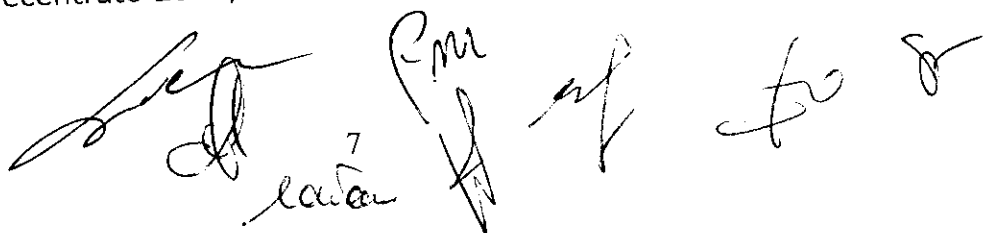
Non è liquidata l'indennità di disagio in tutti i casi siano già corrisposti, per il servizio prestato, altri strumenti incentivanti (reperibilità, indennità turno, progetti obiettivi per il raggiungimento performance organizzativa, straordinario elettorale, ecc.).

L'indennità di disagio è liquidata il mese successivo alla prestazione.

ART. 10 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Viene stanziato un importo di Euro 1.000,00 per finanziare nuove progressioni orizzontali.

Il sistema di attribuzione delle progressioni orizzontali è quello approvato con l'accordo decentrato 2015, come di seguito specificato.



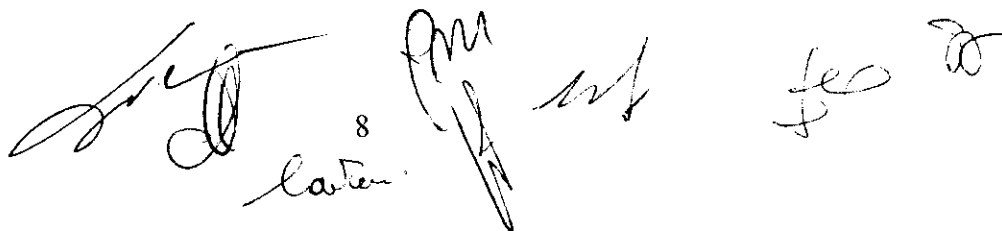
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the number '7' in the center, and several other initials and signatures on the right.

1) Possono essere ammessi alla progressione esclusivamente i dipendenti che:

- a) sono in servizio a tempo indeterminato da almeno tre anni, dalla data di attribuzione della progressione, presso il Comune di Rovato o da almeno due anni presso il Comune di Rovato ed almeno un anno di servizio presso altra amministrazione pubblica del comparto enti locali (trattasi di dipendente assunto per mobilità da altra amministrazione).
- b) per tre anni consecutivi (2013-2015), ovvero per cinque annualità anche non consecutive (dal 2011 al 2015) abbiano ottenuto una valutazione (dal Comune di Rovato o dall'ente di provenienza in caso di mobilità) rientrante nella fascia di merito più alta, con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione media conseguita nel triennio precedente	Punteggio attribuito
451-455	40,00
456-460	41,00
461-465	42,00
466-470	43,00
471-475	44,00
476-480	45,00
481-485	46,00
486-490	47,00
491-495	48,00
496-499	49,00
500	50,00

- c) alla data di decorrenza della nuova progressione hanno maturato almeno due anni di servizio nella progressione precedente;
- d) non hanno avuto sanzioni disciplinari superiori ad un rimprovero scritto nell'anno in corso e nei due anni precedenti (perciò non sono

 8
laten. Am m fco

ammessi i dipendenti che hanno ricevuto due rimproveri scritti oppure una o più sanzioni superiori al rimprovero scritto);

2) Per la valorizzazione dell'esperienza acquisita si tiene conto dei seguenti criteri:

Anni di anzianità di ruolo presso il Comune di Rovato alla data di decorrenza della progressione	Punteggio	Anni di anzianità nel Comune di Rovato nell'ultima progressione orizzontale o nella posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza alla data di decorrenza della progressione	Punteggio
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10 e oltre	10	10 e oltre	10

Non si considerano le frazioni di anno inferiore ai sei mesi; quelle superiori ai sei mesi vengono arrotondate all'anno.

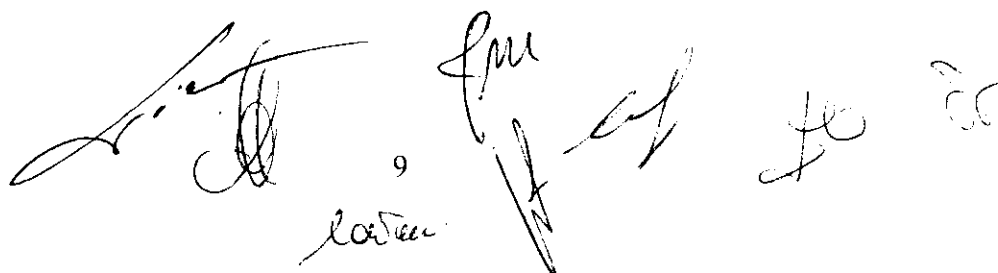
I punteggi di anzianità complessiva e di anzianità nella posizione economica si cumulano.

3) Requisiti per la formazione della graduatoria

Per la formazione della graduatoria si terrà conto sia della valutazione individuale che dall'esperienza acquisita.

In caso di parità di differenziale:

- prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella ultima progressione orizzontale;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità acquisita nella categoria giuridica;



- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio di ruolo presso il Comune di Rovato;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità acquisita in enti del comparto enti locali;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente maggiore di età.

Le nuove progressioni avranno decorrenza dal 1 dicembre 2016.

Eventuali economie derivanti dall'applicazione delle nuove progressioni orizzontali andranno ad aumentare la voce destinata al fondo incentivante di cui all'art. 2 del presente contratto.

ART. 11 - PROCEDURE DI CONTROLLO DELLA COMPATIBILITA' DEI COSTI

La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999, all'esame del collegio dei revisori dei conti per il controllo della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

In caso di rilievi da parte del collegio dei revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'organo di revisione.

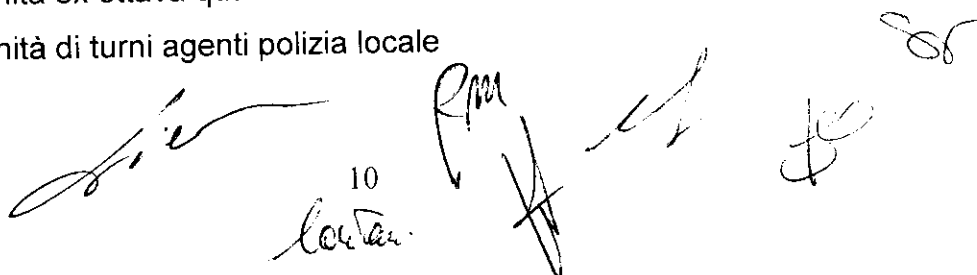
In seguito all'esame positivo dell'organo di revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dalla delegazione trattante di parte pubblica.

In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato entro cinque giorni all'ARAN ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1.4.1999 e pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

ART. 12 – NORMA TRANSITORIA

In attesa della definizione dell'accordo decentrato per l'anno 2017, le parti concordano di destinare e liquidare le voci relative ai seguenti istituti nei medesimi importi risultanti dall'allegato B del presente accordo:

- indennità di posizione organizzativa
- progressioni orizzontali
- indennità ex ottava qualifica funzionale
- indennità di turni agenti polizia locale

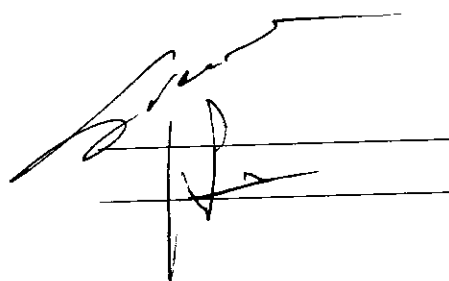
10


- indennità di reperibilità operai
- indennità di rischio
- indennità di comparto
- indennità di disagio

Letto, firmato e sottoscritto.

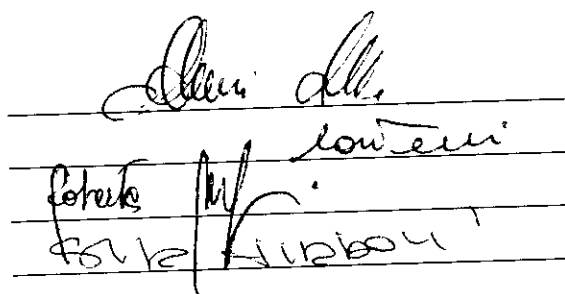
Per la delegazione trattante dell'Amministrazione Comunale:

Il presidente della delegazione trattante
 Segretario generale dott. Domenico Siciliano
 Il Vice Segretario dott. Giacomo Piva



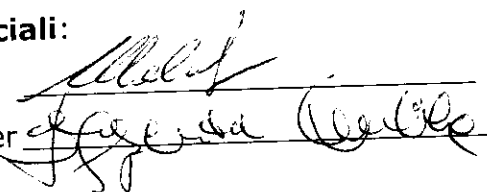
per le RSU:

Almici Aldo
 Sorteni Giovanni
 Mantegari Roberta
 Tiraboschi Silvia



per le rappresentanze sindacali provinciali:

CISL FUNZIONE PUBBLICA Ivo Merlini
 CGIL FUNZIONE PUBBLICA Ornella Eggener



Allegato A - costituzione fondo risorse decentrate approvato con determinazione n 319 del. 19 aprile 2016.

Allegato B ipotesi destinazione fondo risorse decentrate

Allegato A

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE (artt. 31 - 32 CCNL 22/01/2004)						
RISORSE STABILI						
Rif. contrattuali		DESCRIZIONE	cod. conto annuale 2010	FONDO 2010	FONDO 2015	IPOTESI FONDO 2016
CCNL	Art.					
01-apr-99	art. 15, c. 1, lett.a)	Fondo 1998 (ex art. 31 comma 2 lett. b) c), d), e) CCNL 6-7-95)		219.724,15	219.724,15	219.724,15
	art. 15, c. 1, lett.b)	Risorse aggiuntive 1998 (ex art. 32 CCNL 6-7-95)		-	-	-
	art. 15, c. 1, lett.c)	Risparmi di gestione trattamento accessorio 1998 (1998 minore del 1997)		-	-	-
	art. 15, c. 1, lett.f)	Risparmi ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 29/93 (riassorbimento miglioramenti contrattuali)		-	-	-
	art. 15, c. 1, lett.g)	Risorse già destinate per il 1998 al pagamento LED nella misura corrispondente alle % previste CCNL 16-7-96		16.641,27	16.641,27	16.641,27
	art. 15, c. 1, lett.h)	Risorse destinate alla corresponsione delle indennità ex 8° qf (Vinc.ind. Posizione responsabili)		6.197,48	6.197,48	6.197,48
	art. 15, c. 1, lett.i)	Quota 0,52% monte salari 1997		7.337,82	7.337,82	7.337,82
	art. 15, c.1, lett. l)	Trattamento accessorio personale trasferito per decentramento funzioni		-	-	-
05-ott-01	art. 14, c. 15	Incremento 1,1% monte salari 1999.		15.236,03	15.236,03	15.236,03
05-ott-01	art. 4, c. 2	Retribuzione individuale anzianità e assegni ad personam personale cessati dal 2014/2015		-	8.578,01	8.578,01
22-gen-04	art. 31 c. 2 primo periodo	TOTALE	F556	265.136,75	273.714,76	273.714,76
22-gen-04	art. 32, c. 1	Incremento dello 0,62% su monte salari 2001	F61G	11.388,16	11.388,16	11.388,16
22-gen-04	art. 32, c.2. e 3	Incremento dello 0,50% su monte salari 2001 dal 2003	F61G	9.184,00	9.184,00	9.184,00
09-mag-06	art. 4, c. 1	Incremento 0,5% su monte salari 2003	F470	9.777,33	9.777,33	9.777,33
11-apr-08	art. 8, c.2	Incremento dello 0,6% monte salari 2005	F63G	12.413,76	12.413,76	12.413,76
01-apr-99	art. 15 c.5	Incremento dotazione organica (risorse fisse per creazione area posizioni organizzative)	F918	62.150,00	63.000,00	63.000,00
TOTALE RISORSE STABILI				370.050,00	379.478,01	379.478,01
riduzione fondo per riduzione personale in servizio applicata nel 2014 (ricalcolo % con metodo semisomma) - 4,12% SU RISORSE STABILI E VARIABILI FONDO 2010					18.821,91	18.821,91
TOTALE RISORSE STABILI				370.050,00	360.656,10	360.656,10
RISORSE VARIABILI						
1-apr-99	art. 15, c. 1, lett.d)	Risparmi per sponsorizzazioni e convenzioni		-	814,00	-
	art. 15, c. 1, lett.e)	Risparmi conseguenti alla trasformazione da tempo pieno a part time		-	-	-
	art. 15, c.1, lett. m)	Risparmi lavoro straordinario		-	-	-
	art. 15, c 1 lett. K	Risorse art. 208 codice della strada per previdenza integrativa agenti polizia locale		-	-	-
	art. 15, c. 2	Incremento 1,2% su monte salari 1997 (certificazione nucleo di valutazione)	F932	16.933,00	16.933,00	16.933,00
01-apr-99	art. 15 c. 5	Nuovi servizi (certificazione OIV)	F925	18.300,00	-	4.000,00
01-apr-99	art. 15 c. 5	PROGETTI POLIZIA LOCALE		17.000,00	-	-
01-apr-99	art. 15 c. 5	TURNI NOTTURNI POLIZIA LOCALE		7.000,00	-	-
14-set-00	art. 54	Quota parte rimborsi per notifiche da destinare a incentivi messi notificatori				
	art. 48, c.3	2% monte salari 1999				
22-gen-04	art. 32, c. 7	Incremento dello 0,20% su monte salari 2001 destinata al finanziamento art. 10 (alte professionalità)				
09-mag-06	art. 4, c. 2 lett. a)	Incremento 0,3% monte salari 2003	F995			
11-apr-08	art. 8 c.3	Incremento 0,3% monte salari 2005 (solo per il 2008)				
31-lug-09	art. 4 c. 2	incremento max 1,5 % monte salari 2007 (solo per 2009)	F920			
TOTALE RISORSE VARIABILI				59.233,00	17.747,00	20.933,00
01-apr-99	art. 15 c. 1 lett.	Incentivi accertamenti ICI	F928	20.000,00	8.000,00	4.814,00
TOTALE RISORSE VARIABILI E RISORSE LETTERA K				79.233,00	25.747,00	25.747,00
RIDUZIONE FONDO EX ART.1 COMMA 236 L. 208/2015**						
TOTALE FONDI DISPONIBILI				449.283,00	386.403,10	386.403,10
INCENTIVI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE						
01-apr-99	art. 15 c. 1 lett.	Incentivi per la progettazione ex art. 92 d.lgs 163/06	F930	20.000,00	12.000,00	12.000,00
01-apr-99	art. 15 c. 1 lett.	Incentivi censimento e ISTAT	F929	5.000,00	-	-
01-apr-99	art. 15 c. 1 lett.	diritti di soggiorno cittadini UE	F929	1.700,00	-	-
01-apr-99	art. 17, co 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	F999	1.331,00	-	-
TOTALE INCENTIVI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE				20.000,00	12.000,00	12.000,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO				477.314,00	398.403,10	398.403,10

**** Il fondo potrebbe subire una ulteriore riduzione pari al 1,27% (euro 4.907,32) in sede di verifica del personale effettivamente in servizi al 31/12/2016. L'eventuale riduzione verrà recuperata sulla voce relativa alla produttività su valutazioni individuale**

Pagina 1

DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE (art 17 CCNL 1/04/1999)									
Allegato B	Rif. contrattuali		codice conto annuale	DESTINAZIONE 2014	DESTINAZIONE 2015	CONSUNTIVO 2015	DESTINAZIONE 2016	Capitoli di bilancio	Impegni
	Art.	CCNL							
destinazioni vincolate/storiche									
Indennità di comparto da finanziare con fondo	art. 33	38008	U123	21.700,00	21.100,00	20.678,45	20.000,00	vari	
Progressione orizzontale + led finanziate da fondo	art. 17 c. 2 lett. b)	01-apr-99	U255	117.000,00	112.000,00	112.076,44	145.000,00	vari	
Nuove progressioni orizzontali					10.900,00	9.177,92	1.000,00		da dicembre 2016
Indennità turno vigili urbani	art. 17 c. 2 lett. d)	01-apr-99	U257	21.500,00	21.000,00	26.114,42	26.500,00	11811/6	
Maggiorazioni per riposi compensativi	art. 17 c. 2 lett. d)	01-apr-99	U257	-	-	-	-		
Reperibilità operai	art. 17 c. 2 lett. d)	01-apr-99	U257	4.500,45	3.800,00	3.615,50	3.600,00	11811/3	
Indennità di rischio operai cuoche messi	art. 17 c. 2 lett. d)	01-apr-99	U257	4.000,00	4.000,00	3.764,01	3.200,00	11811/4	
indennità disagio rientri in straordinario	art. 17 c. 2 lett. d)	01-apr-99	U254	200,00	200,00	25,00	200,00	11811/5	
Compensi specifiche responsabilità personale cat.D, B, C, (max)	art. 17, c. 2, lett. f)	01-apr-99	U258	30.500,00	29.700,00	27.386,54	19.800,00	11811/7	
Compensi specifiche responsabilità personale cat.D, B, C, (uff. stato civile, anagrafe elettorale, resp. Tributi. Archivisti informatici - max € 300)	art. 17, c. 2, lett. i)	01-apr-99	U258	1.500,00	1.350,00	1.500,00	1.500,00	11811/7	
Indennità funzione posizioni organizzative	art. 17, c. 2, lett. c)	01-apr-99	U520	56.000,00	56.000,00	53.040,77	72.350,00	vari	
Indennità risultato posizioni organizzative	art. 17, c. 2, lett. c)	01-apr-99	U520	13.300,00	13.300,00	13.260,19	18.050,00	11811/10	
Nuove posizioni organizzative 2015					2.800,00	2.523,48	-		
Ind. Risultato nuove progressioni 2015					700,00	630,87	-		
Passaggio n. 3 agenti di P.S. da cat. C a cat. D (specialista di vigilanza)	art. 29, c.89	14-set-00	U550	580,00	580,00	580,00	580,00	vari	
Indennità ex ottava qualifica	art. 17, c. 2, lett. c)	01-apr-99	U998	2.500,00	2.350,00	2.172,44	1.163,00	11811/8	
TOTALE VOCI FISSE				273.280,45	279.780,00	276.546,03	312.943,00		
DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE									
Nuove progressioni orizzontali			U515	-	-	-	-		
Incentivi produttività su valutazione individuale	art. 17, c.2, lett. a)	36251	U253	73.341,00	72.689,10	72.578,38	47.713,10	11811/1	
Incentivi per obiettivi di gruppo			U252	68.000,00	25.120,00	25.120,00	16.933,00	11811/2	
Incentivi per nuovi servizi art. 15 c. 5	art. 15 c. 5					-	4.000,00		
incentivi al personale progetto affidi finanziato dal distretto				-	814,00	814,00			
art. 208 previdenza integrativa				-	-	-	-	11811/22	
art. 208 codice della strada progetti				4.400,00	-	-	-	11811/22	
art. 208 codice della strada indennità turni notturni				5.500,00	-	-	-	11811/21	
compensi attività condizioni particolarmente disagiate cat. A, B, C	art. 17, c. 2, lett. e)	01-apr-99							
TOTALE destinazioni regolate dall'accordo annuale				151.241,00	98.623,10	98.512,38	68.646,10		
TOTALE VOCI FISSE E VARIABILI				424.521,45	378.403,10	375.058,41	381.589,10		
incentivi censimento e ISTAT			U540					65010/1	
incentivi accertamenti ICI			U540	10.000,00	8.000,00		4.814,00	11410/3	
diritti di soggiorno cittadini UE	diritti di soggiorno cittadini UE	diritti di soggiorno cittadini UE	U540	-	-				
TOTALE				434.521,45	386.403,10		386.403,10		
INCENTIVI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE									
Incentivi per la progettazione ex art. 92 d.lgs 163/06	art. 17 c. 2 lett. g)	01-apr-99	U261	20.000,00	12.000,00		12.000,00	oo.pp	
TOTALE INCENTIVI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE				20.000,00	12.000,00		12.000,00		
TOTALE COMPLESSIVO				454.521,45	398.403,10		398.403,10		

60 113 11/06/2016
Il Sindaco
Tosca

Nucleo di valutazione

Comune di Rovato
2014 - 2016

Comune di Rovato
Registro Protocollo
N. 0022251 del 23/06/2016
Classificazione: 03 06 01



Spett.Le
Comune di Rovato
Sede

Rovato, 21 giugno 2016

Parere sulle risorse ex art. 15, c. 2 CCNL 1/4/1999 nel contratto decentrato integrativo del personale non dirigente - Esercizio 20156

Il Nucleo di valutazione:

- a) VISTA la Deliberazione di Giunta comunale n. 70 del 4/4/2016, avente per oggetto "Atto di indirizzo ai fini della costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - anno 2016";
- b) VISTA l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'esercizio 2016, siglata in data 15 giugno 2016;
- c) VISTA la relazione illustrativa sul contratto decentrato integrativo per il personale non dipendente per l'esercizio 2016, sottoscritta dal Segretario generale, e la relazione tecnico finanziaria, sottoscritta dal Segretario generale e dal Responsabile del Servizio finanziario;
- d) RILEVATO che nel fondo per le risorse decentrate 2016 risultano stanziati € 16.933,00 ai sensi dell'art. 15, c. 2 del CCNL 1/4/99 finalizzati all'attuazione degli specifici obiettivi di produttività qualitativamente richiamati nella Sezione II della Relazione tecnico finanziaria, a pag. 10 e segg., nella quale sono evidenziati gli importi specificamente stanziati per il raggiungimento di ciascun obiettivo;
- e) RILEVATO che gli obiettivi e i progetti per i quali è previsto lo stanziamento di risorse ai sensi dell'art. 15, c. 2 CCNL 1/4/99, nonché il personale coinvolto nella loro attuazione, sono analiticamente descritti nel PEG-Piano della performance 2016, validato dal Nucleo di valutazione con proprio verbale del 19/5/2016, e successivamente approvato dalla Giunta comunale con Del. n. 107 del 23/5/2016;
- f) VISTO e RICHIAMATO l'art. 15, comma 4, CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali del 1/04/1999, nel quale si stabilisce che "Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità";
- g) PRESO ATTO che gli importi stanziati ai sensi del punto d) risultano disponibili in quanto trovano copertura negli stanziamenti di appositi capitoli di bilancio individuati nell'Allegato B dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2016 ed ulteriormente specificati nella relazione tecnico finanziaria, Modulo IV, Sez. III.

Nucleo di valutazione

Comune di Rovato

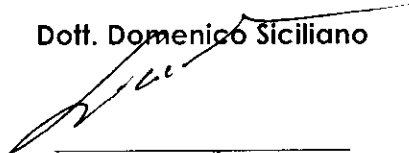
2014 - 2016

Per quanto sopra premesso, il Nucleo di valutazione:

- a) ESPRIME PARERE FAVOREVOLE, per quanto di propria competenza, in merito alle risorse stanziare nel fondo per le risorse decentrate 2016 ai sensi dell'art. 15, c. 2 del CCNL 1/4/99, chiarendo che tali risorse saranno rese disponibili per la distribuzione sotto forma di incentivi di produttività, solo a seguito del preventivo accertamento, da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento dei risultati riferiti agli obiettivi di produttività e qualità, a conclusione dei processi di misurazione e valutazione della performance riferiti all'esercizio 2016.

Il Nucleo di valutazione

Dott. Domenico Siciliano



Dott. Angelo Gandossi



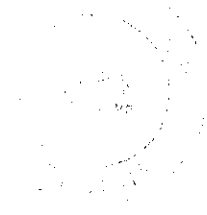
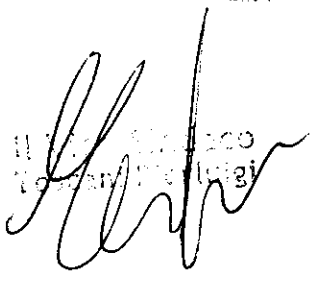
Dott. Marco Bertocchi



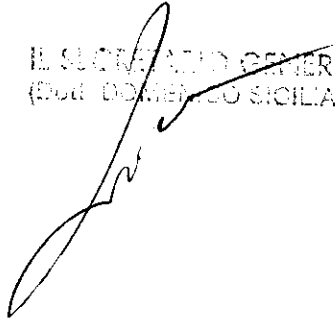
GC 143

11/11/2016

Il Sindaco
Dott. Giacomo
Toscani



IL SINDACO GENERALE
(Dott. DOMENICO SICILIANO)



Città di Rovato
Provincia di Brescia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2016**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa**1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di	vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Domenico Siciliano – Segretario Generale Dott. Giacomo Piva – Vice-Segretario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP CISL FPS Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP CISL FPS
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2016 b) Criteri di riparto premio incentivante, incentivi per particolari responsabilità, disciplina salario accessorio c) Criteri per progressioni orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì con deliberazione n. 107 del 23/5/2016 I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).

divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni di cui al citato art. 11 – comma 8 del d. lgs. 150/2009 (Amministrazione trasparente)
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì in data 19/5/2016 I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni	

1.2 - 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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In data 15 giugno 2016 è stata sottoscritta fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali territoriali ed interne un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2016, a seguito degli indirizzi della Giunta Comunale (deliberazione n. 70 del 4 aprile 2016) ed alla costituzione del fondo di cui alla determinazione n. 319 del 19 aprile 2016;

In data _____ è pervenuto il parere positivo espresso dal nucleo di valutazione sulle risorse ex art. 15 comma 2 del ccnl 1/4/1999;

In data _____ è pervenuto il parere del collegio dei revisori dei conti sull'ipotesi di accordo del 15 giugno 2016;

Il Contratto Integrativo di riferimento, sulla base di quanto previsto dall'art. 17 CCNL 1/4/1999 e successive modifiche e integrazioni, nonché degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 70 del 4 aprile 2016, prevede:

- 1 Costituzione del Fondo
- 2 Disciplina premio incentivante sulla performance individuale (art. 6 D.Lgs 141/2011)
- 3 Disciplina incentivi individuali per raggiungimento progetti di gruppo
- 4 Disciplina indennità di rischio (art. 37 del CCNL 1998/2001)

- 5 Indennità particolari responsabilità CCNL 1998/2001
- 6 Disciplina indennità di reperibilità
- 7 Area posizioni organizzative
- 8 Nuovi servizi e processi di riorganizzazione (art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999)
- 9 Indennità di disagio
- 10. Progressioni orizzontali

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

- Le indennità di turno, rischio, disagio e reperibilità vengono erogate mensilmente nella misura prevista dal CCNL vigente. Si precisa che l'indennità di rischio viene erogata al personale operaio, ai messi comunali, agli autisti dei mezzi di trasporto scolastico, agli addetti della cucina della scuola materna. Tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio. I turni di reperibilità riguardano il personale operaio (secondo i turni predisposti dall'Ufficio Tecnico) ed il personale assegnato ai servizi demografici per garantire il servizio nei giorni festivi.
- Le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2 lettere e) e i) vengono contrattate annualmente. Tali indennità vengono liquidate annualmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo, rapportate al numero di giorni di presenza, non considerando assenza le ferie ed i riposi compensativi.
- Nel 2016 lo stanziamento di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 è stabilito in € 4.000,00. Le risorse sono giustificate dall'attivazione e potenziamento dei seguenti servizi:
 - o Creazione del catalogo dei beni mobili artistici della città di Rovato, ai fini della sua tutela, diffusione e valorizzazione
Il progetto rispetta i principi ARAN, come indicato sulla apposita scheda di individuazione del progetto allegata.
Le risorse sono destinate al personale interessato da tali progetto.
- Viene destinata la somma di euro 47.713,10 per incentivi su valutazione individuale, sulla base di comportamenti organizzativi e professionali del dipendente e per la partecipazione agli obiettivi ordinari e di consolidamento (performance individuale). L'attribuzione del premio individuale avverrà secondo i criteri stabiliti nell'anno 2007 e sulla base della metodologia di valutazione delle performance approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011 n. 40 del 25.02.2016 .
In particolare, la misurazione e valutazione svolta dai dirigenti/responsabili sulla performance individuale del personale assegnato al proprio settore sono collegate a:
 - a) Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, misurando l'apporto ed il grado di coinvolgimento di ciascun dipendente nel raggiungimento degli obiettivi predefiniti nella relazione previsionale e programmatica per l'anno 2016 ed in altri strumenti di programmazione dell'ente;
 - b) Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

- Ciascun dipendente concorre al raggiungimento degli obiettivi di settore; spetta poi al responsabile individuare gli obiettivi da assegnare in particolare a ciascun dipendente interessato.

La quota del fondo destinato alla performance individuale viene ripartito a consuntivo sulla base del punteggio attribuito dal dirigente/responsabile nell'apposita scheda di valutazione, tenendo conto dei fattori sopra dettagliati, come segue:

fascia	punteggio	Valore economico
A	da 451 a 500	100
B	da 401 a 450	90
C	da 351 a 400	80
D	da 251 a 350	50
E	da 181 a 250	30
F	da 100 a 180	10

Il premio sulla performance individuale di cui al presente articolo, sarà erogato applicando la percentuale di indennità economica sopra stabilita sulla base della valutazione individuale, e corretta con i seguenti parametri:

- per i dipendenti che hanno iniziato e/o interrotto il rapporto di lavoro durante l'anno solare, il premio sarà calcolato in proporzione ai giorni diviso 365;
- il dipendente di ruolo che risulterà effettivamente presente in servizio durante l'anno per un periodo non superiore a 3 mesi non sarà soggetto a valutazione individuale e sarà a lui attribuita la fascia di valutazione ottenuta nell'anno precedente; in mancanza si applicherà il parametro di fascia D (50%);
- parametro sulla qualifica come segue:
 - categoria giuridica B1: 100;
 - categoria giuridica B3: 110;
 - categoria C: 120;
 - categoria giuridica D1 e D3 : 130

Il personale a tempo determinato ed i lavoratori socialmente utili (LSU) a tempo pieno hanno diritto al premio incentivante solo nel caso in cui la durata del rapporto di lavoro è uguale o superiore a 6 mesi nell'arco dell'anno.

Pertanto il premio individuale potenziale massimo sarà definito applicando il coefficiente di valutazione individuale assegnato, il coefficiente di durata del rapporto di lavoro, e il coefficiente legato alla categoria.

Una volta stabilito l'importo individuale massimo, la cui sommatoria tra tutti gli importi individuali darà lo stanziamento complessivo di premio per la valutazione individuale previsto dal presente accordo, si procederà a ridurre ogni singolo premio individuale in proporzione alle assenze effettuate dal dipendente durante l'anno. A tal fine non sono considerate assenze: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, i permessi inferiori alla mezza giornata, i giorni di congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di paternità, la fruizione permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento di giudice popolare, quelle previste dall'art. 4, comma 1, L. 53/2000 (decesso coniuge o convivente) e permessi art. 33, comma 6, L. 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave, le assenze per infortunio.

Il premio individuale potenziale massimo sarà quindi rideterminato nel premio individuale da erogare secondo la seguente formula:

$$\text{premio da erogare} = \text{premio individuale massimo} \times (365 - \text{giorni di assenza}) / 365$$

Le economie derivanti dalla riduzione del premio in conseguenza delle assenze per malattia di cui all'art. 71 del DL 112/2008, convertito nella L. 133/2008, costituiscono economie di bilancio che non possono implementare il fondo.

Il premio incentivante 2016 sarà erogato entro il mese di marzo 2017.

- Progetti incentivanti:

Tale incentivo è erogato per la partecipazione a progetti e/o obiettivi come definiti dall'art. 11 del metodo di valutazione delle performance approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 128 del 3.10.2011 e n. 40 del 25.02.2016.

Gli incentivi per progetti speciali sono liquidati, previa approvazione della rendicontazione, con determinazione del segretario/vice segretario comunale su proposta del responsabile di area.

- Altre destinazioni:

Viene stanziata la somma di euro 4.814,00 per recupero ICI: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse e dal regolamento comunale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 22/1/2007;

Viene stanziata la somma di euro 12.000,00 per incentivi al personale per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016;

C) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 128 del 3/10/2011 e n. 40 del 25/02/2016, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

Preso atto che la Legge di Stabilità 2016 non ha previsto blocchi stipendiali previsti nel quadriennio 2011-2014 (tra cui l'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 che limitava le progressioni di carriera comunque denominate), viene stanziato un importo di Euro 1.000,00 per finanziare nuove progressioni orizzontali.

Il sistema di progressione economica orizzontale applicato è quello approvato con l'accordo decentrato 2015, come di seguito specificato.

1) Possono essere ammessi alla progressione esclusivamente i dipendenti che:

- a) sono in servizio a tempo indeterminato da almeno tre anni, dalla data di attribuzione della progressione, presso il Comune di Rovato o da almeno due anni presso il Comune di Rovato ed almeno un anno di servizio presso altra amministrazione pubblica del comparto enti locali (trattasi di dipendente assunto per mobilità da altra amministrazione).

- b) per tre anni consecutivi (2013-2015), ovvero per cinque annualità anche non consecutive (dal 2011 al 2015) abbiano ottenuto una valutazione (dal Comune di Rovato o dall'ente di provenienza in caso di mobilità) rientrante nella fascia di merito più alta, con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione media conseguita nel triennio precedente	Punteggio attribuito
451-455	40,00
456-460	41,00
461-465	42,00
466-470	43,00
471-475	44,00
476-480	45,00
481-485	46,00
486-490	47,00
491-495	48,00
496-499	49,00
500	50,00

- c) alla data di decorrenza della nuova progressione hanno maturato almeno due anni di servizio nella progressione precedente;
- d) non hanno avuto sanzioni disciplinari superiori ad un rimprovero scritto nell'anno in corso e nei due anni precedenti (perciò non sono ammessi i dipendenti che hanno ricevuto due rimproveri scritti oppure una o più sanzioni superiori al rimprovero scritto);

2) Per la valorizzazione dell'esperienza acquisita si tiene conto dei seguenti criteri:

Anni di anzianità di ruolo presso il Comune di Rovato alla data di decorrenza della progressione	Punteggio	Anni di anzianità nel Comune di Rovato nell'ultima progressione orizzontale o nella posizione economica iniziale della categoria giuridica di appartenenza alla data di decorrenza della progressione	Punteggio
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9

10 e oltre	10	10 e oltre	10
------------	----	------------	----

Non si considerano le frazioni di anno inferiore ai sei mesi; quelle superiori ai sei mesi vengono arrotondate all'anno.

I punteggi di anzianità complessiva e di anzianità nella posizione economica si cumulano.

3) Requisiti per la formazione della graduatoria

Per la formazione della graduatoria si terrà conto sia della valutazione individuale che dall'esperienza acquisita.

In caso di parità di differenziale:

- prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella ultima progressione orizzontale;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità acquisita nella categoria giuridica;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio di ruolo presso il Comune di Rovato;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità acquisita in enti del comparto enti locali;
- in caso di ulteriore parità prevale il dipendente maggiore di età.

Le nuove progressioni avranno decorrenza dal 1 dicembre 2016.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

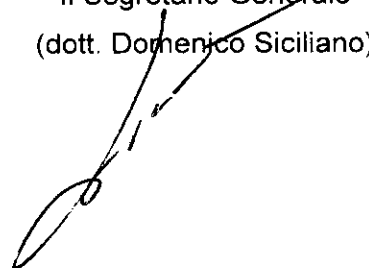
F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il Segretario Generale
(dott. Domenico Siciliano)



SCHEDA PROGETTO NUOVO SERVIZIO: CREAZIONE DEL CATALOGO DEI BENI MOBILI ARTISTICI DELLA CITTA' DI ROVATO, AL FINE DELLA SUA TUTELA, DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE.

<p>CREAZIONE DEL CATALOGO DEI BENI MOBILI ARTISTICI DELLA CITTA' DI ROVATO AL FINE DELLA SUA TUTELA, DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE</p>		<p>Il progetto prevede, in stretta collaborazione con l'Ufficio Patrimonio del Comune, la verifica di tutti i beni mobili aventi valore artistico di proprietà dell'Ente e attualmente dislocati in diversi uffici e ambiti dello stesso. In concreto si tratta di riprodurre fotograficamente o scansionare ogni singolo bene mobile di valore artistico, verificarne la sua presenza o meno nel complessivo patrimonio dell'Ente, ai fini del suo esatto inserimento nello stesso. Procedere quindi ad una breve quanto chiara ed inequivocabile descrizione catalografica sulla base delle diverse tipologie di beni (es: quadri, sculture, mobilio, fotografie, ecc.). Ultimata la fase di catalogazione, passare alla fase di pubblicazione, anche tramite il portale web dell'Ente, dei diversi report catalografici, in modo da ulteriormente tutelare, diffondere e promuovere il ragguardevole patrimonio artistico, frutto delle secolari vicende storiche che fanno di Rovato il centro più importante e significativo dell'intera Franciacorta.</p>
	<p>Prima condizione: risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi</p>	<p>I maggiori servizi offerti sono: catalogazione dei beni mobili artistici, per una tutela del patrimonio artistico rovatense.</p>
	<p>Seconda condizione: non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati</p>	<p>creazione e pubblicazione sul sito web comunale di un vero e proprio catalogo del patrimonio artistico dell'ente</p>

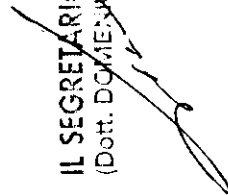
IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. DOMENICO SICILIANO)



SCHEDA PROGETTO NUOVO SERVIZIO: CREAZIONE DEL CATALOGO DEI BENI MOBILI ARTISTICI DELLA CITTA' DI ROVATO, AL FINE DELLA SUA TUTELA, DIFFUSIONE E VALORIZZAZIONE.

		<p>verifica del risparmio ottenuto tramite il confronto con i costi previsti per simili interventi in caso di esternalizzazione del progetto. Più congrua definizione del complessivo valore patrimoniale, per effetto di eventuali nuovi inserimenti dei beni reperiti o di eventuali decurtazioni di quei beni non reperiti</p>
	<p>Terza condizione: risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza</p>	
	<p>Quarta condizione: risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno</p>	<p>Consierata la tipologia dei progetto, la peculiarità dei beni da inventariare e la professionalità richiesta, i risultati migliori si hanno con l'utilizzo di personale interno, che conosce gli ambienti comunali, la dislocazione degli uffici, ecc.</p>
	<p>Quinta condizione: risorse quantificate secondo i criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato</p>	<p>L'importo, quantificato in euro 4.000,00 è stato comparato con i costi di mercato che si sarebbe dovuti sostenere con l'affido ad una Azienda esterna. Si sono considerate le ore presunte necessarie per ogni dipendente coinvolto.</p>
	<p>Sesta condizione: risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati</p>	<p>Lo stanziamento previsto sarà reso disponibile solo dopo l'accertamento del conseguimento degli obiettivi, come sopra specificato, e a seguito di certificazione da parte del Nucleo di Valutazione</p>
	<p>Settima condizione: risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG</p>	<p>Risorse stanziata ad apposito capitolo del bilancio di previsione 2016 e relativo PEG</p>

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. DOMENICO SICILIANO)



Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016, è stato costituito con determinazione n. 319 del 19 aprile 2016, per un totale di Euro 398.403,10 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	360.656,10 (già ridotte di € 18.821,91 come di seguito specificato)
Risorse variabili	37.747,00
TOTALE	398.403,10

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 360.656,10 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, c. 2, CCNL 22/01/2004)	265.136,75

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004)	11.388,16
0,50% monte salari 2001 (art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004)	9.184,00
0,20% monte salari 2001 (art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004, alte prof.)	Non applicabile
0,50% monte salari 2003 (art. 4, c. 1, CCNL 9/05/2006)	9.777,33
0,60% monte salari 2005 (art. 8, c. 2, CCNL 11/04/2008)	12.413,76
TOTALE	42.763,25

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001)	8.578,01
Integrazioni per incremento dotazione	63.000,00

organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)	
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09)	
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)	
TOTALE	71.578,01

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2016 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 37.747,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999)	
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999)	16.814,00 (ICI ed incentivi per funzioni tecniche – art. 113 del d. lgs. 50/2016)
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999)	
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	4.000,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	16.933,00
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	
TOTALE	37.747,00

Come sopra esposto nell'ambito delle risorse variabili sono state previste le seguenti quote aggiuntive:

- Euro 16.933,00 (art. 15 comma 2 ccnl 1/4/99) da destinare al raggiungimento dei seguenti obiettivi di produttività e di qualità;

descrizione obiettivo	Importo euro
-----------------------	--------------

Ricostruzione delle posizioni assicurative tramite passweb	700,00
Formazione documenti informatici ai sensi DPCM 13 novembre 2014	1.400,00
Passaggio dal programma di gestione Halley al programma di gestione Sipal per i servizi anagrafici	2.000,00
Riorganizzazione funzionale dell'ufficio pubblica assistenza	2.900,00
Pulizia straordinaria cucina area feste popolari	500,00
Nuova contabilità d. lgs. 118/2011	1.100,00
Gestione LSU per pulizie edifici comunali	700,00
Potenziamento attività riscossione coattiva	250,00
Misurazione gratuita della pressione sanguigna e rilevazione gratuita grado di saturazione di ossigeno nel sangue e del pletismogramma	1.000,00
Pulizia straordinaria Fossato e Mura Venete presso gli spalti comunali e sistemazione parcheggio Foro Boario in occasione della piattaforma galleggiante sul Lago d'Iseo "The floating Piers"	3.200,00
Esumazione ossari presso il Cimitero del Duòò	383,00
Organizzazione e gestione Fiera Lombardia Carne 2016	2.800,00
TOTALE	16.933,00

Tali obiettivi ed il personale coinvolti nei relativi progetti sono analiticamente descritti nel P.E.G. - piano della performance, validato dal nucleo di valutazione.

- Euro 4.000,00 (art. 15 comma 5 ccnl 1/4/99) da destinare ai seguenti nuovi servizi e potenziamento di servizi esistenti, secondo gli indirizzi della Giunta Comunale (atto n. 70 del 4 aprile 2016): Creazione del catalogo dei beni mobili artistici della Città di Rovato, ai fini della sua tutela, diffusione e valorizzazione.

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

La disposizione di cui all'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2016 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- € 18.821,91 (riduzione "permanente" applicata sul fondo 2015 e pari al 4,12% sul totale delle risorse stabili e variabili del fondo 2010, calcolato in base alla riduzione del personale in servizio nel 2014 rispetto al 2010, con il sistema della semisomma).
- Non è stata applicata nessuna riduzione ai sensi dell'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 in quanto, tenuto conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente e della programmazione triennale del fabbisogno del personale, non si prevede una riduzione delle unità in servizio.

In seguito alla verifica del personale effettivamente in servizio al 31/12/2016 si provvederà all'applicazione dell'eventuale riduzione del fondo che andrà a decurtare la voce relativa alla produttività su valutazione individuale