



COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
Città Metropolitana di Venezia

ACCORDO ECONOMICO ANNUALE
SULLA COSTITUZIONE, DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2019

PREMESSO

L'Amministrazione costituisce e finanzia annualmente il Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività, così come previsto dal C.C.N.L. 01.04.1999, in sede di predisposizione del Bilancio di Previsione e lo comunica contestualmente e formalmente alle R.S.U. Aziendali ed alle OO.SS. Territoriali di Categoria firmatarie del presente Contratto.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al Personale dipendente, Dirigenza esclusa, trovano competenza ed allocazione, ai sensi dell'art.41 – comma 3° - della Legge 449/97, nel Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività.

Preso atto che in data 24.12.2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 contestuale alla sottoscrizione definitiva dell'accordo economico annuale.

Dato atto altresì dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150 del 2009 (Riforma Brunetta) in particolare relativamente alle norme destinate anche agli enti locali come evidenziato dalla Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Funzione Pubblica, registrata presso la Corte dei Conti il 7 giugno 2010.

In particolare:

- la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata in modo diseguale in relazione al raggiungimento delle performance programmate.
- Le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti locali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 sopra citato nonché dall'articolo 40, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, possono destinare "risorse aggiuntive" alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Ricordato che con deliberazione n. 169 del 29 dicembre 2010 è stato approvato il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance che costituisce adeguamento dell'ordinamento degli uffici e servizi del Comune di Fossalta di Portogruaro al Decreto Legislativo 150/09 – Decreto Brunetta con cui si è stabilito tra l'altro che:

Art. 6 - Organismo di valutazione della Performance

1. L'Organismo di Valutazione della Performance (OdV):

a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;

c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:

- verifica a inizio anno che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti.

- verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi.

- A fine anno ha il compito di:

1. verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili.

2. far analizzare con gli strumenti matematici predisposti le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti.

d) propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici.

2. L'Organismo di Valutazione della Performance è un organo composto dal Segretario e da due numero di esperti esterni; in caso di mancata individuazione dei componenti esterni dal solo Segretario dell'ente.

3. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Segretario (che ha il compito, tra l'altro, di convocare periodicamente l'OdV) ed eventualmente del Servizio interno competente.

4. Ai componenti dell'Organismo sono richieste competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.

5. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

6. L'Organismo di valutazione è nominato dal Presidente dell'ente. I componenti esterni sono individuati previa selezione.

Art. 11 - Valutazione della performance annuale

(norma ritenuta applicabile a regime una volta ottenuto il primo rinnovo contrattuale post-riforma, ma dal 2010 vi è stato il blocco salariale, le tre fasce non sono norma precettiva, non resta che il principio, sempre della riforma Brunetta per il quale alla produttività deve essere destinata la quota prevalente di trattamento accessorio rispetto ad altre forme di incentivo, ad es le progressioni orizzontali, norma anche questa di fatto disapplicata dal divieto di progressioni orizzontali fino al 2014, in ogni caso sempre applicabile una volta ottenuto il primo rinnovo contrattuale post riforma).

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito;

2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente e dirigente collocati nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

3. Il numero delle fasce e le sue articolazioni sono stabilite dalla metodologia di valutazione.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

5. Nel caso di cui al comma precedente le risorse destinate all'incentivazione del personale sono assegnate in relazione alla valutazione della performance individuale senza riparto in fasce di merito.

Le parti concordano la costituzione e ripartizione per il 2019 del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' 2019
(Art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999)**

Il fondo per le risorse decentrate 2019, costituito con determina provvisoria del Responsabile del Servizio Finanziario n. 28 in data 09.10.2019, come da allegato A) non supera l'importo del medesimo fondo 2016 (legge Madia n. 75 del 25.05.2017 art. 23) e 2017 per un vincolo di legge ai sensi del quale l'importo del fondo 2016 e della somma delle indennità di posizione 2016 costituisce limite al fondo e alle indennità di posizione degli anni successivi. Il legislatore ha infatti introdotto un limite non solo al "salario" accessorio, ma all'intera spesa per la produttività, per tale motivo non potranno essere incrementate, nell'anno 2017 e 2018, neppure le indennità di Posizione Organizzativa dei Responsabili di Area.

Essendovi comunque un bilancio in pareggio ed in regola con il Pareggio di Bilancio, l'importo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, solo per la parte stabile, viene mantenuto inalterato per il 2019, e pur in un bilancio caratterizzato da notevoli tagli alla spesa corrente.

La Giunta Comunale, con deliberazione n 127 del 01.10.2019 ha espresso atto di indirizzo per la costituzione di tale fondo.

Con deliberazione di Giunta Comunale n 51 del 14.04.2020 è stata recepita l'ipotesi di accordo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 sottoscritto dalla Delegazione Trattante di Parte Pubblica e dalla Delegazione Trattante di Parte Sindacale in data 31.12.2019. Con la stessa è stata data autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo.

Si da atto che viene rispettato nel 2019 il tetto massimo di € 155.652,89 (indennità di P.O. + produttività) come determinato al 31.12.2016 per l'anno 2017.

**DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 2019
(ART. 17 C.C.N.L. 01.04.1999)**

La somma complessiva delle risorse del Fondo 2019 sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999, con le destinazioni di cui alle successive lett. A – B – C – D – E – F – G – H .

A) Fondo per la progressione economica orizzontale - art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018

Per l'anno 2019 non si da corso a nuove progressioni economiche orizzontali.

Al 31.12.2018 il costo delle progressioni consolidate risulta il seguente:

DESCRIZIONE	ANNO 2019
Fondo progressione economica orizzontale consolidata a tutto il 31.12.2018 = 01.01.2019	43.192,01
<i>Fondo progressione economica orizzontale previsto per l'anno 2019</i>	0,00
TOTALE	43.192,01

B) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità CATEGORIA B C D - art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018.

Le parti destinano per l'assolvimento di compiti di responsabilità affidati alle figure professionali inquadrati nella categoria B C D (non titolari di posizione organizzativa) la somma complessiva pari **ad € 9.500,00**, senza la possibilità di aumento alcuno, stante il disposto della legge 75 del 2017 (invarianza delle somme destinate alla produttività). Tale somma ricomprende pure 1.000,00 euro già conseguenti a specifiche responsabilità di un ex dipendente Unione dei Comuni del servizio di Polizia Municipale transitato al Comune e che permangono nel 2018.

Relativamente a criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità, la Giunta propone di richiamare l'articolo 6 "Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999" del CCDI 2013/2015, in vigore stante la riconferma del decentrato per il periodo 2017-2019.

C) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità CATEGORIA B-C-D art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018.

In conformità all'art. ex art. 36, comma 2° lett. i) – del CCNL 22.01.2004 nonché al all'articolo 6 "Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999" è destinata per l'assolvimento di funzioni che comportano specifiche responsabilità, individuate nella tabella sottostante, la somma complessiva di **€ 758,33** come segue:

FUNZIONI SVOLTE	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE
Responsabile Ufficio Tributi	D	1	300,00
Ufficiale stato civile elettorale	C	2	458,33
Totale			758,33

Nel corso del 2019 è stato assunto un istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici con decorrenza 1 aprile 2019.

D) Fondo per indennità di maneggio valori - art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018.

Relativamente a criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità, si richiama l'articolo 6 "Indennità di maneggio valori" del CCDI, così come confermato per il periodo 2017-2019.

In conformità all'art. 17, comma 2° lett. d) – del CCNL 1.4.1999, e art. 36 CCNL 14.09 2000, nonché al richiamato CCDI, le parti concordano di destinare per l'assolvimento di funzioni che comportano la responsabilità per maneggio valori per l'economista comunale individuato con specifico provvedimento.

L'indennità è pari a 1,35 € per giorni di effettivo servizio per 1 dipendente:

$$1,35 \text{ €} \times 221 \text{ giorni} = \text{€ } 298,35$$

Non vi è stato infatti alcun mutamento nella struttura organizzativa dell'ente che legittimi una diversa distribuzione.

E) Fondo per indennità di Comparto - art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico viene corrisposta ai soggetti inquadrati nelle categorie A-B-C-D l'Indennità di Comparto istituita dall'art. 33 comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 22.1.2004. Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito indicate:

PERSONALE DIPENDENTE	CATEGORIA	N° ADDETTI	IMPORTO
Dipendenti di categoria	D	7	2.303,19
Dipendenti di categoria	C	12	7.039,19
Dipendenti di categoria	B	6	2.632,20
Dipendenti di categoria	A	1	281,23
Totale			12.255,81

Nel 2019 la somma per comparto è pari a € 13.291,46 di cui € 1.035,65 a carico del bilancio e € 12.255,81 a carico del fondo. Non vi è alcunché di discrezionale in tale posta e non vi sono perciò indirizzi da parte della Giunta.

F) Fondo per Indennità di servizio esterno - art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018

Le parti, in conformità concordano di destinare alla voce indennità di servizio esterno la somma complessiva di **€ 3.003,00** per la cui ripartizione/individuazione rimandano alla sottostante tabella:

FUNZIONI SVOLTE	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE max
Collaboratori Professionali e operai	B	4	1.440,00
Assistenti Domiciliari	B	2	720,00
Agenti di Polizia Locale	C	3	843,000

G) Fondo Indennità di turno Polizia Locale - art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018

Nel 2017 la retrocessione dei dipendenti dell'Unione dei Comuni in parte qua al Comune di Fossalta di Portogruaro porta a fare ingresso nel fondo produttività pure della indennità di Turno. Nell'anno 2019 sono stanziati a fondo **€ 7.000,00**.

H) Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi - art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018

Trattasi della voce destinata ad assumere notevole rilevanza relativamente ai criteri per la ripartizione e destinazione del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, la Giunta richiama l'articolo 5 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie" del CCDI.

Il fondo residuo per la produttività anno 2019 del presente contratto ex art. 37, comma 2, CCNL 22.01.2004, dopo l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali sopra disciplinati verrà erogato sulla base dei criteri approvati con il CCDI ad oggi ancora vigenti. L'importo per l'anno 2019, tenuto conto delle precedenti direttive, si quantifica in **€ 29.508,22**, trattasi di importo residuale di parte fissa.

La valutazione del personale sarà effettuata utilizzando la scheda a suo tempo approvata dall'Organismo di Valutazione, agli atti. La Giunta raccomanda i valutatori (Responsabili di Area e P.O.) di differenziare le valutazioni in ragione dei risultati del personale soggetto a valutazione.

La somma dovrà essere erogata in unica soluzione successivamente all'accordo decentrato per il 2019 dopo la fine dell'anno e non oltre il mese di maggio 2020 essendo legata alla valutazione 2019.

Eventuali risparmi saranno destinati quali economie per il fondo dell'anno successivo ex comma 5 art. 17 CCNL del 1° aprile 1999, nei limiti della normativa vigente al momento.

Le economie dell'anno precedente sono da considerarsi risorse da sommare alla produttività e da distribuire tramite scheda di valutazione.

Si precisa inoltre che nel fondo decentrato 2019, oltre ai suddetti istituti contrattuali, si aggiungono i seguenti al fine di quantificare l'importo complessivo de fondo:

1. Progetto di miglioramento del servizio di Polizia Locale - art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018

Trattasi di un progetto già utilizzato nell'Unione dei Comuni nel periodo 2016 e dal Comune nel 2017 e volto al miglioramento del servizio della polizia locale tramite un maggior carico qualitativo di prestazioni a parità di personale, progetto che in parte qua trova il suo finanziamento ex art 15, comma 5 (parte variabile) delle risorse variabili del fondo produttività 2018 (derivanti dall'Unione)

Il progetto prevede la corresponsione rispettivamente di € 3.000,00 a ognuno dei tre agenti di PL partecipanti, per un totale di € 9.000,00 e prevede un prolungamento dei turni in orario serale-notturno e servizi di PL in orario festivo ed In occasione di particolari eventi, prevedendo dei minimi di tali servizi per ogni agente aderente al progetto.

Pure i 9.000,00 € del progetto rientrano nel tetto stabilito per il 2019 alle risorse decentrate.

Le somme saranno erogate unicamente ad obiettivo minimo di ampliamento del servizio raggiunto e dopo apposita rendicontazione degli effetti del prolungamento del servizio, anche in termini di introiti da sanzioni allo stesso collegati .

2. Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018 - art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018

l'art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, dispone quanto segue:

« Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione»;

Considerato che la Delegazione trattante di Parte Pubblica e le Organizzazioni sindacali di categoria hanno preso atto dell'informativa in data 12.09.2019 che la Giunta Comunale intende approvare il Regolamento Incentivi Entrate.

Per l'anno 2019 sono previsti € 3.060,18 (comprensivi di: incentivo al personale al lordo oneri sociali e Irap, quota parte destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti) in via presuntiva sulla base degli incassi dell'attività accertativa dell'anno precedente.

3. Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018) - art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018

Per l'anno 2019 si stimano presuntivamente € 10.000,00 (comprensivi di: incentivo al personale al lordo oneri sociali e Irap) per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016. Si rimanda alla verifica a consuntivo per la quantificazione finale da inserire nella voce in oggetto in sede di ricostituzione del fondo.

4. Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT- art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018

Per l'anno 2019 si prevedono € 1.610,00 compensi per indagine Istat.

DATA 28 MAG. 2020

Delegazione Trattante di Parte Pubblica

dott. Paolo Orso – Segretario Comunale



Delegazione Trattante di Parte Sindacale

R.S.U. Aziendale:

Bon Paolo _____

Pivetta Sergio _____

Rossi Querin Pierina _____

N.B.

R.S.U. DECADUTA AI SENSI
ART. 7 C. 3 ACCORDO
QUADRO 7.8.1998.
NESSUN COMPONENTE
RIMASTO IN CARICA

OO.SS. Territoriale di Categoria

CGIL-FP Metropolitana di Venezia: _____

CISL-FP _____

UIL _____

ALLEGATI:

1. scheda costituzione fondo 2019