



COMUNE di MIRANO

Provincia di Venezia

Relazione Illustrativa

Fondo Produttività

Anno 2015

*Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012*

COMUNE DI MIRANO

(Provincia di Venezia)

Premessa

- L’art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, al comma 3–sexies, prevede a corredo di ogni contratto integrativo che le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.
- Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – nelle more dei rinnovi contrattuali – sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell’Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell’anno;
- Le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività sono regolate dagli art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2005 (nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche) che suddividono tali risorse in:
 - Risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - Risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità per l’anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- La disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall’art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999;
- Le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 C.C.N.L. 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);
- L’art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, stabilisce che gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive (comma 3–quinqüies) alla contrattazione integrativa “nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti 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. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la Contrattazione Integrativa è correlato all’effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance”.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo seguendo le linee guida e la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell’Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra l’articolato contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme e di contratto nazionale, indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli

utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali, contiene infine altre informazioni ritenute utili.

La presente Relazione, nel rispetto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015 sottoscritto definitivamente in data 20.12.2013, ai sensi degli art. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 definisce la cornice di regole generali concordate e l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa _____ Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dr. Silvano Longo Componenti: - Dirigenti Comunali (Lionello Bortolato, Lumine Roberto) - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA. - RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro; 2. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi; 3. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità; 4. indennità di particolari responsabilità; 5. indennità per specifiche responsabilità; 6. Indennità di maneggio valori; 7. Indennità di rischio; 8. Indennità di disagio; 9. indennità di turno; 10. Reperibilità; 11. Progressioni orizzontali; 12. Indennità di comparto 13. Incentivi per partecipazione 14. Compensi per progettazione
procedu rale e degli atti propede diciario	Intervento dell'Organo di controllo interno. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Si , (per decorrenza dei termini / rilasciato parere)

	(Revisori dei Conti) Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: <i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</i> E' stato approvato con atto di G.C. n. ____ del __.__.2014, il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2014 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ? : Sì, per quanto di competenza. La costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2015 è stata determinata con atto dirigenziale n. ____ del __ _____ 2015
Eventuali osservazioni: Il Fondo 2015 è stato costituito nel rispetto della normativa di settore vigente e di quanto stabilito con la L.n. 190/2014 art. 1, co. 256, e con la L. n. 122/2010, art. 9 co. 2-bis.		

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 :

1. **Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro:** in questo articolo è disciplinata la modalità di pagamento della quota prevalente delle risorse assegnate al fondo a) dell'art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente. L'attuale processo valutativo approvato inizialmente con il CCDI del 19 maggio 2005 – art. 2 - e successivamente integrato con accordo sindacale del 25 gennaio 2008, è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso che è legata al processo di individuazione, assegnazione e verifica degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante la compilazione di schede individuali che esprimono un giudizio di merito su: raggiungimento degli obiettivi, competenze esercitate, assunzione di responsabilità, capacità di lavorare con gli altri, apertura e flessibilità al cambiamento, orientamento al cliente interno/esterno. La modalità di calcolo per l'individuazione del compenso individuale a fronte della valutazione ottenuta è dato da un compenso teorico legato alla categoria posseduta, al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno / part-time) e al punteggio conseguito dal dipendente con la scheda di valutazione redatta dal Dirigente sentito il responsabile del Servizio. Ad ogni Area organizzativa dell'Ente viene assegnato un budget ottenuto moltiplicando la quota per categoria per il personale previsto dalla Dotazione Organica all'inizio dell'anno di riferimento. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono corrisposti, con cadenza annuale, esclusivamente a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali, solo sulla base di esso.

Si riporta di seguito schema esemplificativo della formula utilizzata per il calcolo del compenso della produttività

Categoria	Stipendio base mensile	Parametro	Riferimenti normativi
B	X	100	CCDI 2013-2015 del 20.12.2013
C	X+12,9%	112,9	
D	X+27,4%	127,4	

Quota Unitaria	Importo produttività / (n. B*100)+(n. C*112,9)+(n. D*127,4)
Quota per categoria	
B	100*QU
C	112,9+QU
D	127,4*QU

Ad ogni Area viene assegnato un budget ottenuto moltiplicando (l'importo della quota teorica per categoria) x (il personale previsto dalla Dotazione Organica all'inizio dell'anno di Riferimento), salvo variazioni in corso d'anno.

In conformità a quanto stabilito dall'accordo dell'11 aprile 2007 e dal CCDI 2013-2015, viene ridefinita, secondo la seguente tabella, l'aliquota per la determinazione della quota di produttività spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time:

Ore lavorate		ore standard	Percentuale di produttività
36	su	36	100
33	su	36	99
32	su	36	97,78
31	su	36	94,72
30	su	36	91,67
29	su	36	88,61
28	su	36	85,66
27	su	36	82,5
26	su	36	79,44
25	su	36	76,39
24	su	36	75
23	su	36	73,47
22	su	36	70,28
21	su	36	67,08
20	su	36	63,99
19	su	36	60,69
18	su	36	57,50
17	su	36	54,31
16	su	36	51,11
15	su	36	47,92
14	su	36	44,72
13	su	36	41,53
12	su	36	38,33
11	su	36	35,14

2. **Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi**: le risorse assegnate, finanziate ai sensi dell'art. 15, commi 4 e 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999, destinate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 1.4.1999, per il 2015 al fondo per remunerare progetti finalizzati al miglioramento ed implementazione dei servizi sono state quantificate in € 78.325,00. I Progetti Finalizzati avranno carattere di omogeneità e di equa distribuzione. I dirigenti comunali formuleranno delle proposte di Progetto Obiettivo, specificando con apposita relazione i servizi coinvolti, gli obiettivi da raggiungere, le azioni da fare, i vantaggi, i tempi di realizzazione e il personale coinvolto nella realizzazione dei Progetti stessi.

3. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità:

Gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o iscrizione ad albi professionali;
- Lo svolgimento di attività di staff e/o di studio e ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 31.03.1999. La durata specifica viene determinata, in base agli obiettivi da perseguire, nella determinazione d'incarico. Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocabili con provvedimento adeguatamente motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi ed in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, nel rispetto della procedura prevista dal CCNL, ovvero per mutamenti organizzativi o normativi che richiedono un'alternanza degli incarichi in questione, pur in presenza di risultati positivi.

La somma di € 83.212,16 è destinata a remunerare le indennità di posizione organizzativa e il relativo risultato stabilito al 25% dell'indennità di posizione, nel rispetto di quanto stabilito con atto deliberativo di G.C. n. 14 del 29 gennaio 2013.

Tale somma, e tutte quelle che verranno di seguito riportate, sono già state decurtate (rispetto all'anno 2014) degli importi trasferiti all'Unione dei Comuni del Miranese a seguito del conferimento della funzione di Polizia Locale e del trasferimento del personale con decorrenza 1.01.2015.

4. **indennità di particolari posizioni di responsabilità**: l'erogazione di tali compensi per particolari responsabilità quantificata per l'anno 2015 in € 39250,00 (in linea con i budget degli anni precedenti), è prevista dall'art. 17 co. 2, lett. f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1 del C.C.N.L. del 09.05.2006.

Tale indennità è riconosciuta, nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi Comunale al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, a cui sono affidate specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli artt. 8 e 11 del CCNL del 31.03.1999. Con l'ultimo CCDI 2013-2015 è stato stabilito che gli importi delle indennità per specifiche responsabilità di procedimento sono riconosciuti *“al personale dipendente per le motivazioni espressamente richiamate all'art. 17, comma 2 lett. f), del CCNL 1.04.1999 così come modificato dal CCNL 9.05.2006.*

Per “particolari responsabilità” si intende lo svolgimento di uno specifico incarico aggiuntivo – quanto a responsabilità - rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo professionale rivestito.

Ciascun Dirigente sulla base dello schema allegato B) al presente CCDI, pesa i servizi, uffici, o funzioni particolarmente rilevanti (che dovranno essere adeguatamente motivate) assegnati alla sua Area all'interno dell'organizzazione dell'Ente.

La pesatura determinerà il valore delle indennità”.

L'importo massimo destinabile per queste tipologie indennità è stato fissato nell'anno 2014 in complessivi € 40.250,00.

5. **Indennità per specifiche responsabilità:** per l'anno 2014, è stata destinata la somma di € 8.400,00 per l'erogazione dei compensi stabiliti dall'art. 17, co.2 lett. i) del CCNL 1.4.1999, così come disciplinati e quantificati dall'art. 6, co. 2, del CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 29 del CCDI 2013-2015. Per l'anno 2015 verrà confermato tale budget di spesa. Tale erogazione è legata allo svolgimento di uno specifico incarico aggiuntivo, quanto a responsabilità, rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo professionale rivestito. Si sono individuate le seguenti specifiche mansioni, funzioni, importi:
- Funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, a fronte di provvedimento sindacale di delega totale delle funzioni; viene il massimo dell'importo dell'indennità, pari a € 25,00 mensili per dodici densità, in caso di delega parziale si consente l'attribuzione del 50% dell'indennità massima;
 - Funzioni di archivista informatico;
 - Funzioni svolte presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico sulla base di atto formale del Dirigente preposto;
 - Funzioni riguardanti la Protezione Civile il compenso è riconosciuto nella misura massima con atto formale del Dirigente. Questa indennità viene mantenuta in capo al Comune di Mirano anche se la funzione di Protezione Civile è stata conferita ad ottobre 2014 all'Unione dei Comuni del Miranese, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, co. 112, della L. n. 56/2014.
6. **Indennità di maneggio valori:** è attribuita, secondo il dettato dell'art. 17, co. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999 e l'art. 31 del CCDI del 2013.2015 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera di valori di cassa superiori ad € 100.000,00 annui, compete nella misura giornaliera di € 1,55, per valori compresi tra € 30.000,01 e € 100.000,00 la misura giornaliera è pari ad € 100, tra € 2.000,00 annui ed € 30.000,00 viene riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52.
7. **Indennità di rischio:** l'indennità di rischio, le cui risorse fanno riferimento all'art. 17, co. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per al salute e per l'integrità personale. All'art. 32 del CCDI 2013-2015 sono elencate le categorie di dipendenti a cui viene corrisposta un'indennità di rischio pari ad € 30,00 mensili per undici mensilità. Nella fattispecie i Dirigenti competenti individueranno i dipendenti assegnatari di tali indennità sulla scorta delle tipologie di attività lavorativa normalmente assegnate.
8. **Indennità di disagio:** tale indennità pari ad € 50,00 è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori indicati all'art. 33 del CCDI 2013-2015.
9. **indennità di turno:** Negli enti che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani, nei casi espressamente previsti, notturni. Al dipendente che è chiamato ad effettuare orari d'ingresso differenziati nell'arco del mese sulla base di una rotazione settimanale o plurisettimanale prestabilita che prevede l'alternanza di mattine e pomeriggi spetta l'indennità di turno nella misura prevista dall' art. 52 co. 2, lett. c) CCNL 14.09.2000 così come modificato dall' art. 10 del CCNL 22.01.2004. Agli oneri derivanti dalla presente indennità si fa fronte con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004.
10. **Reperibilità:** Le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, fino a che non comportino prestazioni di lavoro straordinario, trovano risposta nell'istituto della reperibilità. La disciplina dell'istituto, i cui limiti di importo annui sono stabiliti dall'art. 30 del CCDI 2013-2015, è richiamata espressamente quella stabilita nel contratto nazionale. Viene

precisato che, in ogni caso, è fatto divieto di cumulo per indennità volte a remunerare la medesima fattispecie. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, per cui non viene riconosciuta per i periodi di effettuazione del lavoro straordinario, del lavoro straordinario in reperibilità.

- 11. Progressioni orizzontali:** L'erogazione della somma stimata di € 202.631,10 è prevista dall'art. 17, co. 2, lett.) del CCNL del 1.4.1999. Annualmente viene costituito il fondo per corrispondere gli incrementi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999. L'attuale fondo finanzia le progressioni orizzontali riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2010, progressioni che si sono "cristallizzate" alla data del 31.12.2010, anche per le mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri Enti. Allo stesso modo la situazione per le progressioni orizzontali subisce dei decrementi a seguito delle cessazioni o mobilità di personale dipendente.
- 12. Indennità di comparto:** L'erogazione dell'importo stimato di € 56.476,00 è prevista dall'art. 33 del CCNL del 22.01.2004 che, al comma 5, prevede il prelievo, della parte delle quote di indennità di comparto, dalle risorse decentrate di cui all'art. 31, co. 2, del medesimo contratto.
- 13. Incentivi per partecipazione al progetto di recupero evasione I.C.I.:** viene previsto un importo di € 10.000,00 per l'anno 2015. Tali compensi, fissati ai sensi dell'art. 4 del CCNL. 5.10.2001 sono erogati secondo quanto stabilito dall'art. 17, co. 2 lett. k), del CCNL del 01.04.1999. Gli incentivi vengono erogati al personale dei Servizi Tributi e al Responsabile del Tributo sulla base dell'apposito regolamento approvato con delibera del sub-commissario prefettizio, assunta con i poteri della Giunta, n. 28 del 2 settembre 2011 e con atto di Giunta Comunale n. 93 del 23 dicembre 2011.
- 14. Compensi per progettazione ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006:** Viene previsto uno stanziamento di € 13.500,00 per l'anno 2015. L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, co. 2, lett. g) del CCNL del 01.04.1999. Gli incentivi vengono liquidati esclusivamente al personale appartenente all' Area 2 e all' Area 3, sulla base delle norme vigenti e delle rendicontazioni e dei giustificativi presentati. A tal fine, sono state integrate di pari importo le risorse di cui all'art. 15, co. 1, lett. k) del Fondo Produttività.

Tabella analitica della destinazione del fondo.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

TUTTI GLI IMPORTI INDICATI SONO GIÀ' DECURTATI DELLE SOMME TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI DEL MIRANESE A SEGUITO DEL CONFERIMENTO DELLA FUNZIONE DI POLIZIA LOCALE DALL'1.01.2015.

DESTINAZIONE RISORSE FONDO 2015	
Risorse Stabili - art. 31 - comma 2 - del CCNL 22 gennaio 2004	2015
INDENNITA' DI COMPARTO	56.476,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	202.631,10
IND. ASILO NIDO	3.000,00
IND. U.O.C./ STAFF - POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5.000,00
Alta Professionalità	0,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	62.569,73
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	15.642,43
RIASSUNTO P.O.	
	83.212,16
<hr/>	
QUOTA RECUPERO su n. 8 annualità ISPEZIONE 2010 (dal 2013) pari ad € 271.210,24	30.497,52
MANEGGIO VALORI	900,00
IND. RISCHIO	9.500,00
IND. TURNO	0,00
IND. REPERIBILITA'	23.000,00
Indennità responsabilità procedimento (art.17 - comma 2 -lett.f) CCNL 1.4.99)	39.250,00
Indennità per specifiche responsabilità (art.17 - comma 2 - lett. i) CCNL 1.4.99)	8.400,00
ADEMPIMENTI T.S.O. e Anagrafe	350,00
SOMME DISPONIBILI	2.298,98
SOMME STABILI TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI DEL MIRANESE	59.601,05
TOTALE VOCI STABILITE DAI CCNL	519.116,81

RISORSE VARIABILI	2015
RECUPERO I.C.I.	10.000,00
STRAORDINARIO EMERGENZE	4.000,00
PROGETTI EX-ART. 15, CO. 2 e 4, DEL CCNL 1.04.1999	30.625,00
PROGETTO FLESSIBILITA' PERSONALE MANUTENZIONI	16.200,00
ALTRI PROGETTI FINALIZZATI	31.500,00
SOMME VARIABILI TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI DEL MIRANESE	21.675,00
TOTALE VOCI VARIABILI	114.000,00
TOTALE RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI (A+B)	633.116,81

PROGETTI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	20.000,00
a) Incentivazione Area III	8.500,00
b) Incentivazione Area II	5.000,00
TOTALE FONDO (A+B)	666.616,81

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Per l'anno 2015 verrà proposto di destinare le risorse del Fondo, costituite ai sensi dell'art. 16 della L. n. 111/2011, per € 20.000,00 per compensi legati a processi di razionalizzazione della spesa, per € 78.325,00 per implementazione dei servizi, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.04.1999, legati ai processi di ottimizzazione del lavoro (Art. 15, commi 4 e 5, CCNL 1.04.1999).

La modalità di pagamento della quota prevalente delle risorse assegnate a tali fondi è disciplinata dall'art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente.

Il processo valutativo è quello designato dal CCDI 2013-2015 e relativi allegati.

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

L'attuale Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente non dirigente finanzia le progressioni orizzontali riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2010, e alcune mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri enti e viene rivalutato secondo quanto chiarito dalla dichiarazione congiunta n. 14 del C.C.N.L. 02-05, confermata dalla dichiarazione congiunta n. 1 del C.C.N.L. 08-09. Per l'anno 2015 il Fondo non prevede nuove progressioni economiche e la quantificazione dello stesso è sulla base della dinamica delle progressioni storiche rilevate nell'ultimo anno.

F) quota recupero su 8 annualità ISPEZIONE MINISTERIALE DEL 2010

A seguito dell'ultima nota del Ministero dell'Economia prot. n. 41629 del 20.09.2012, in riferimento all'Ispezione avvenuta nel febbraio-marzo 2010, si inserisce quale "*quota recupero*" per l'anno 2015 la somma derivante dal sopravvenuto disallineamento tra gli importi pagati e gli importi verificati dall'ispettore, rateizzando in 8 annualità, con decorrenza 2013, la somma complessiva di € 271.210,24(€ 33.901,28 annui) irregolarmente erogata nel quinquennio 2005-2009. L'importo della ritenuta viene ridotto dall'anno 2015 ad € 30.497,52 per effetto del trasferimento del personale del Corpo di Polizia Locale all'Unione dei Comuni del Miranese. La differenza di € 3.433,46 verrà trattenuta direttamente in capo al nuovo Ente e trasferita al Comune di Mirano per le residue annualità 2015-2020.