

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	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 (non vincolante per gli enti locali) Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (non vincolante per gli enti locali) Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 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 Si per quanto di competenza e secondo le prescrizioni contenute del vigente regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
		Eventuali osservazioni

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)

1	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> L'Istituto ha come obiettivo dell'omogeneizzazione con il trattamento economico di altri comparti pubblici e, in particolare, con quello delle amministrazioni statali, per questa finalità è stata istituita una nuova voce retributiva che assume la denominazione di "indennità di comparto", essa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato (con contratto di formazione lavoro o di lavoro temporaneo), ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa. • Importo € 3.231,46.
2	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 37 CCNL 14/9/2003 - Indennità di Rischio, nella misura stabilita 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Descrizione finalità istituto contrattuale:</u> La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B e C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi

	dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004	<p>pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ <u>Importo massimo previsto nel fondo</u>: € 600,00 ◦ <u>Riferimento alla norma del CCNL</u>: Art. 37 CCNL 14/9/2003 ◦ <u>Riferimento all'articolo del CCDI aziendale</u>: Art. 10, comma 3, del CCNL del 27 luglio 2005 ◦ <u>Criteri di attribuzione</u>: Il pagamento dell'indennità, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004, avviene su verifica mensile della effettiva presenza in servizio
3	Art. 17, comma 2, Lettera f) (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006) Compensi per specifiche responsabilità categorie B e C	<ul style="list-style-type: none"> ◦ <u>Descrizione finalità istituto contrattuale</u>: Compensare compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C ◦ <u>Importo massimo previsto nel fondo</u>: € 2.600,00 ◦ <u>Riferimento alla norma del CCNL</u>: Art. 17, comma 2, Lettera f) (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006) ◦ <u>Riferimento all'articolo del CDI aziendale</u>: Art. 12 del CCNL del 27 luglio 2005 ◦ <u>Criteri di attribuzione</u>: I relativi compensi, sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria B3, individuato dal Responsabile del servizio per responsabilità di procedimento nei servizi demografici - tributi ed entrate patrimoniali Euro 1.900,00; ▪ Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria C, individuato dal Responsabile del servizio per procedimento nei servizi contabilità e personale Euro 1.800,00;
4	Progetto di produttività	€ 329,05

N.B. In luogo della sopra formulata illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo si potrebbe procedere alla seguente formulazione :

(vengono introdotte alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

A)	ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	
Art. 1	◦	Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con delibera della G.M. n. 55 del 21/09/2015
Art. 2	◦	Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 3	◦	Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo

A) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE		
1	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	3.231,46
2	Art. 17, comma 2, lett. d) - secondo le specifiche discipline:	0,00
a)	◦ Art. 37 CCNL 14/9/2003 - Indennità di Rischio, nella misura stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004	600,00

b)	Art. 17, comma 2, Lettera f) (come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006) Compensi per specifiche responsabilità categorie B e C	2.800,00
c)	Progetto produttività	329,05

B) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Rag. Camillo Giancarlo