



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)**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

- a) disciplina dell'istituto dell'indennità di maneggio valori (art. 36, del CCNL 14/09/2000), in cui le parti concordano di attribuire all'economista-cassiere, designato con Decreto presidenziale n. 3 del 15 ottobre 2012 e successivamente con Decreto presidenziale n. 1 del 10 febbraio 2014, ai sensi del disposto di cui all'art. 43 dell'allora vigente D.P.Reg. n. 0105/Pres. del 31 marzo 2000, per l'anno 2016, la misura massima prevista a tale titolo nella contrattazione di primo livello di cui sopra (€ 1,55 giornalieri), calcolata in ragione delle giornate lavorative di effettiva presenza in servizio registrate al 31/12/2016;
- b) disciplina dell'istituto dell'indennità per la remunerazione di specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01/04/1999), in cui le parti concordano di attribuire in particolare:
- la somma di € 5.491,00 su base annua, in relazione alla realizzazione di due progetti ex art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999, al responsabile del controllo interno di ragioneria, designato con Decreto presidenziale n. 2 del 15 ottobre 2012 e successivamente con Decreto presidenziale n. 1 del 10 febbraio 2014, ai sensi del disposto di cui all'art. 43 del D.P.Reg. n. 0105/Pres. del 31 marzo 2000, in conformità alla contrattazione di primo livello di cui sopra;
- c) disciplina dell'istituto della produttività collettiva e qualità della prestazione individuale (art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 01/04/1999), in cui le parti concordano di definire il sistema della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale, secondo la seguente griglia o modello strutturale di riferimento e relativo sistema di misurazione e ponderazione:

CATEGORIA	OBIETTIVI		COMPETENZE E COMPORAMENTI	TOTALE
B	INDIVIDUALI (PESO 20%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 60%	PESO 100%
C	INDIVIDUALI (PESO 30%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 50%	PESO 100%
D	INDIVIDUALI (PESO 40%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 40%	PESO 100%

La valutazione della prestazione organizzativa e del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano della Prestazione.

- d) disciplina del fondo per lavoro straordinario (art. 14, del CCNL 01/04/1999), in cui le parti concordano la destinazione del fondo per l'anno 2016 in ragione di complessivi € 1.854,00 quale importo massimo stabilito in sede costitutiva.

Tabella analitica della costituzione del fondo risorse decentrate - anno 2016 (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 27 giugno 2016, decreto del Direttore n. 256 del 07 novembre 2016)

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
ANNO 2016

CCL RP  
DRA  
MILCOPZ 2

Risorse decentrate fisse aventi carattere di certezza e di stabilità		
Art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004	A) Risorse storiche (unico importo consolidato)	€ 7.364,00
	B) Incrementi contrattuali	€ 0,00
	C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>€ 7.364,00</b>
Risorse decentrate variabili (art. 31, comma 3, del CCNL 22/01/2004)		
Art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999 ed art. 15, comma 1, lett. d) - art. 43 legge n. 449/97	Art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999	€ 5.491,00
	Art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999 - art. 43 legge n. 449/97	€ 2.400,00
	Art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 (Economie fondo straordinario anno precedente confluite)	€ 348,00
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>€ 8.239,00</b>
<b>TOTALE FONDO PER RISORSE DECENTRATE ANNO 2016</b>		<b>€ 15.603,00</b>
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ART. 14 CCNL 01/04/1999)		€ 1.854,00
Decurtazioni ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010		€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE ANNO 2016 - FONDO FINANZIATO</b>		<b>€ 17.457,00</b>

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui al suddetto articolato, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

**ANNO 2016**

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) - produttività	€ 4.105,68
Art. 17, comma 2, lett. b) - progressioni economiche orizzontali, già in essere e in pagamento	€ 4.561,96
Art. 17, comma 2, lett. c) - retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 400,00 (indennità maneggio valori, valore presunto da rideterminare in misura puntuale al 31.12.2016)
Art. 17, comma 2, lett. e) - indennità di disagio	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) - indennità per specifiche responsabilità	€ 5.491,00
Art. 17, comma 2, lett. g) - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	€ 0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) - altri compensi per specifiche responsabilità	€ 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - indennità di comparto-quota a fondo	€ 1.044,36
Somme rinviate	€ 0,00
Altro	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 15.603,00</b>

CISL RP  
284

04/12  
05

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene definito un sistema di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale secondo il surrichiamato sistema di misurazione e ponderazione di cui alla griglia o modello strutturale di riferimento. La valutazione della prestazione organizzativa e del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano della Prestazione.

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

Il CCDI non prevede nuove progressioni economiche ancorché secondo la deliberazione 8 giugno 2015, n. 218/2015/PAR della Sezione regionale di controllo della Lombardia della Corte dei Conti, siano cessati a valere dal 01/01/2015 gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 31 maggio 2010, n.78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica (GU n. 125 del 31.05.2010 - Suppl. Ordinario n. 114)), convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dall'art. 1, comma 1, lett. a), del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 (GU Serie Generale n. 251 del 25.10.2013)), concernenti il blocco totale dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), esistente per il triennio 2011-2013 ed esteso con proroga fino al 31/12/2014.

Allo stato attuale non è stato comunque previsto alcun incremento di risorse a copertura dell'esperimento di ulteriori eventuali progressioni orizzontali a beneficio del personale in servizio.

L'importo indicato nella tabella di utilizzo del fondo 2016, di cui all'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL 01/04/1999, si riferisce alle progressioni economiche orizzontali già in essere e in pagamento.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, l'Amministrazione si prefigge di perseguire i seguenti obiettivi e finalità, in particolare:

- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni dell'Agenzia, attraverso lo sviluppo delle competenze ed attraverso percorsi di valorizzazione e crescita professionale del personale;
- riconoscimento della professionalità e qualità delle prestazioni lavorative;
- incentivazione della produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, affermando e valorizzando il principio del merito e della promozione della trasparenza nell'azione amministrativa;
- ampliamento dello sviluppo professionale del personale ed acquisizione di più elevati livelli di motivazione, di consapevolezza e di responsabilizzazione della struttura rispetto agli obiettivi da perseguire;
- mantenimento dell'integrità del know-how all'interno dell'Agenzia.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Udine, li 30 novembre 2016



Il Direttore dell'ARLeF  
dott. William Cisilino

ARLeF - Agenzia regionale per le Langhe friulane

Copia conforme all'originale che si rilascia a

Udine, li 28/12/2016

Occupa n. 4 facciate.



4  
Vigorelli