

**PROTOCOLLO DI CONTRATTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AGENZIA
VENETA PER I PAGAMENTI IN AGRICOLTURA**

In data **09.12.2014**, presso la sede dell'Agenzia Veneta per i pagamenti in Agricoltura sita in Via Tommaseo 67/C - 35131 Padova, ha avuto luogo l'incontro tra:

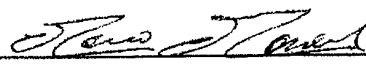
AVEPA:

nelle composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente	Furlan Gianni
Componente	Contin Chiara

E

le rappresentanze sindacali di seguito segnalate

COORDINATORE RSU	DE MARCONI FRANCO
UIL FPL	ZAPUNO FRANCESCO
FP CGIL	VATTIONI BRUCOLE
FP CGIL	BIASIOLI ALESSANDRO
VICECOORDINATORE RSU	LUCIANO ZAMPINI
CSA	BARBIN CLAUDIO
CISL - FP Veneto	MARIO MANENTE 

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'IPOTESI di PROTOCOLLO DI CONTRATTAZIONE relativo a:

1) UTILIZZO FONDO 2014 (allegato A)

L'utilizzo del Fondo per l'anno 2014 è definito, in considerazione della dotazione organica e dell'assetto organizzativo dell'Avepa, come indicato nel prospetto allegato A).

Le risorse non utilizzate nel corso dell'anno 2014 relative ai sub fondi:

A - Posizioni Organizzative, Alta Professionalità e Funzioni Operative

B - Progressioni economiche orizzontali

C - Indennità di comparto

in considerazione dei contratti part-time in essere nel 2014, degli incarichi di funzione operativa e delle posizioni organizzative assegnate nel 2014, sono destinate al sub-fondo "produttività/performance individuale".

Eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: Indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto, sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.

2) Definizione dei valori potenziali del premio performance annuale 2014

L'importo del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti (fascia A del sistema di valutazione) viene calcolato attraverso l'applicazione al sub-fondo "produttività / performance individuale" del coefficiente parametrico della categoria di appartenenza e della % di part-time (se inferiore al 83.33%) rapportate al personale in servizio secondo la seguente tabella:

categoria	coefficiente
A	0,626
B - B3	0,785
C	0,915
D - D3	1

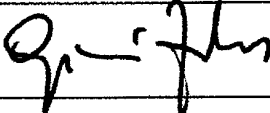
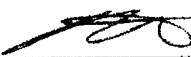
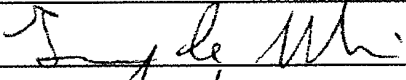
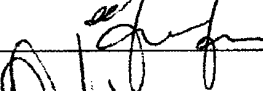


Tali parametri consentono per l'anno 2014 l'individuazione di importi di premio performance potenziale non inferiori a quelli indicati nel CCDI 31/5/2005 (cat D € 5.548,39 valore di riferimento per la parametrizzazione di tutte le categorie).

NOTA CONGIUNTA

Le parti danno atto che per l'anno 2015 in attesa della sottoscrizione del Protocollo di contrattazione per l'anno 2015, il Fondo sarà utilizzato nel rispetto dei valori dei sub Fondi 2014 e dei criteri e valori relativi alle indennità di funzione, retribuzione di posizione e retribuzione di risultato delle PO e quote di produttività per categoria.

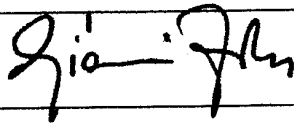




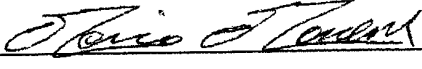
La parte sindacale chiede all'Amministrazione di valutare per l'anno 2015 l'applicazione dell'art. 16 del DL 98/2011.

Padova, 09.12.2014

Presidente	Furlan Gianni	
Componente	Contin Chiara	
COORDINATORE RSU	DE MANCHI FRANCO	
VIL FPL	COPPOLA FRANCESCO	
CSD	BARBIS CLAUDIO	
CISL-FP Veneto	MARIO MANENTE	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano, nel caso che successivamente all'anno in corso l'entità del fondo non garantisca i valori di premio performance potenziali di cui al CCDI 31/5/2005, a riconvocarsi per ridefinire l'eventuale utilizzo del fondo (sub-fondi).

Presidente	Furlan Gianni	
Componente	Contin Chiara	
COORDINATORE RSU	DE MARCHI FRANCO	
UIL FPL	Capovilla Franco	
CSD	SARBIN CLAUDIO	
CISL-FP Veneto	MARIO MANENTE	

TOTALE FONDO 2014 presunto	4.085.783,34
-----------------------------------	---------------------

UTILIZZO FONDO 2014

utilizzo previsto fondi A, B, C al 31.12.2014 (Art.17, comma 2, lett. b,c,f, conl 01.04.99 e art.33 conl 22.01.2004)	1.335.275,00	2.348.592,29
A - utilizzo Fondo per Posizioni Organizzative, Alta Professionalità e Funzioni Operative	779.632,88	
B - utilizzo Fondo per Progressioni orizzontali	233.684,41	
C - utilizzo Fondo Indennità di comparto 2014		
utilizzo previsto FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, PRODUTTIVITA' E SALARIO ACCESSORIO:		1.737.191,05
produttività/performance individuale	1.729.191,05	* da tale voce di utilizzo saranno detratte le somme decurtate dal Fondo 2014 a seguito eventuale ulteriore applicazione art. 9 comma 2bis DL78 per cessazione intervenute nel 2014
indennità varie (progetto art.3, maneggio valori, ecc.)	8.000,00	

TOTALE DISTRIBUZIONE UTILIZZO 2014	4.085.783,34	4.085.783,34
FONDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 14 CCNL 1/4/99		145.997,76

[Signature]
 UIL FPL *[Signature]*

[Signature]
[Signature]

09 DIC. 2014

**PROTOCOLLO DI CONTRATTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AGENZIA
VENETA PER I PAGAMENTI IN AGRICOLTURA**

In data **15.12.2014**, presso la sede dell'Agenzia Veneta per i pagamenti in Agricoltura sita in Via Tommaseo 67/C - 35131 Padova, ha avuto luogo l'incontro tra:

AVEPA:

nelle composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente	Furlan Gianni
Componente	Contin Chiara

E

le rappresentanze sindacali di seguito segnalate

COORDINATORE RSU	DE PARCHI FRANCO
UIL FPL	CAPUZZO FRANCESCO
FP CGIL	ADORNINO SILVIA
CISL - FP	CARIDI ANTONIO
CSA	BARBIN CLAUDIO
RSU	DE PICCOLI SILVIA

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'**IPOTESI** di PROTOCOLLO DI CONTRATTAZIONE relativo a:

Accordo ai sensi dell'art 4, c. 2, lettera C, CCNL 1/4/1999 in merito all'indennità prevista dall'art. 17, c. 2 lettera f) CCNL 1/4/1999.






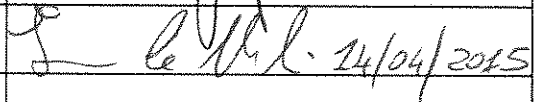
1. L'indennità prevista dall'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999 è attribuita al personale incaricato della responsabilità di Funzione Operativa che non risulti già incaricato delle funzioni nell'area delle Posizioni organizzative.
2. La responsabilità di funzione operativa è attribuita al personale di categoria D, con rapporto di lavoro a tempo pieno o part-time con un apporto lavorativo minimo di 30 ore settimanali distribuite su almeno 4 giorni lavorativi. Qualora non fossero presenti professionalità di cat. D idonee l'incarico potrà essere attribuito al personale di categoria C.
3. L'indennità annua pari ad € 2.000,00 è corrisposta in misura frazionata in dodici mensilità. L'importo mensile dell'indennità viene proporzionalmente ridotto al verificarsi di assenze che contrattualmente comportano la riduzione delle voci stipendiali fisse e continuative e alla percentuale di part-time.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di destinare per l'anno 2015 e seguenti una quota di € 14.000,00 nell'ambito dell'attuale sub fondo A (utilizzo Fondo per PO, Alta professionalità e Funzioni operative) diretta a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f del CCNL 01/04/1999.

Le parti si impegnano ad incontrarsi su questa tematica nel primo quadrimestre 2015.

Padova, 15.12.2014

Presidente	Furlan Gianni	
Componente	Contin Chiara	
CSA	BARDIN CLARA	
CISL-FP	CARIDI ANTONIO	
UIL FPL	CAPONIN FRANCESCO	
COORDINATORE RSU	FRANCO DE MARCHI	 le 14/04/2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

NOTE

Modello 3 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

<p>Data di sottoscrizione 2014</p> <p>Periodo temporale di validità 2014</p>		<p>09/12/2014</p> <p>2014</p>
<p>Composizione della delegazione trattante</p>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Furian Presidente Contin Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP; CISL - FP; UIL - FPL; DICCAP; CSA Regioni e Autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL - FP; UIL - FPL; CSA Regioni e Autonomie locali</p> <p>Personale del Comparto</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p> <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>		<p>a) sottoscrizione utilizzo Fondo 2014 - definizione dei premi performance per l'anno 2014</p> <p>Allegare verbale riunione Collegio</p> <p>Eventuali note</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alle contrattazioni</p>		<p>Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Per l'anno 2014 vedi Decreto del Direttore n. 10 del 31.01.2014</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SÌ. Il Programma triennale è una sezione (Punto n. 7) del DD 10/2014</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? SÌ. (sezione sito Internet AVEPA) (ABROGATO)</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009; DD 78/2013 (Performance 2012)</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		<p>4</p> <p>5</p> <p>6</p>

Modello 2 - Illustrazione dell'articolo 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

<p>a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;</p>	<p>Il contratto integrativo sottoscritto in data 09.12.2014 riguarda l'utilizzo delle risorse economiche presenti nel Fondo 2014, costituito con decreto n. 146 del 16/12/2014. Questo accordo definisce, in primo luogo, gli importi massimi che l'Agenzia può erogare nell'anno 2014, rispettivamente per premio performance, per incarichi di posizione organizzativa, di alta professionalità, funzioni operative attribuite dall'Amministrazione, per compensare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto attualmente in godimento al personale dell'Agenzia. Sono definite le risorse destinate a compensare, in via residuale, l'indennità varie. Dal confronto con il precedente CCDI del 20.05.2014 si rileva che il Sub-Fondo A (FO, Alte professionalità e Funzioni operative) è rimasto inalterato.</p> <p>Con il medesimo accordo le risorse non utilizzate nel corso dell'anno 2014 relative ai sub fondi: A - Posizioni Organizzative, Alte Professionalità e Funzioni Operative, B - Progressioni orizzontali, C - Indennità di comparto in considerazione dei contratti part-time in essere nel 2013, degli incarichi di funzione operativa e delle posizioni organizzativa assegnate nel 2013, sono destinate al sub-fondo "produttività/performance individuale".</p> <p>Eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: Indennità di posizione organizzativa, Indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto, sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.</p> <p>La contrattazione integrativa nelle materie in oggetto è disciplinata dall'art. 4 CCNL 01.04.1999, che deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.</p> <p>Le modalità di utilizzo delle risorse presenti nel Fondo ne prevedono l'integrale impiego con riferimento all'anno di competenza, ad eccezione delle eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: Indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto. Tali risorse sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.</p> <p>Il presente accordo fissa i parametri per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti.</p> <p>L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo 2014 al miglioramento dei servizi, produttività e salario accessorio avviene secondo le disposizioni contenute nel Decreto del Direttore n. 88 del 08.06.2012 e n. 14 del 30.01.2013. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza del metodo di valutazione e dei risultati, secondo le disposizioni del DL 150/2009.</p> <p>parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</p> <p>L'accordo sottoscritto mira a: - perseguire una oculata gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di perseguire i principi di efficacia, efficienza, trasparenza, equità e professionalità in un quadro di compatibilità con le risorse disponibili; - garantire l'erogazione dei servizi all'utenza nel pieno rispetto delle norme comunitarie, nazionali e regionali; - migliorare ed innovare costantemente l'organizzazione dell'Agenzia.</p>	<p>7; 8</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</p>	<p>Le modalità di utilizzo delle risorse presenti nel Fondo ne prevedono l'integrale impiego con riferimento all'anno di competenza, ad eccezione delle eventuali risorse non utilizzate a seguito di assenze dal servizio che comportano riduzione delle seguenti voci retributive: Indennità di posizione organizzativa, indennità di funzione operativa, PEO e indennità di comparto. Tali risorse sono riportate e utilizzate nel Fondo dell'anno successivo.</p>	
<p>c) gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;</p>	<p>Il presente accordo fissa i parametri per la definizione del premio performance annuo potenzialmente spettante ai dipendenti.</p>	
<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di merito e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme del contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corrispondenza degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;</p>	<p>L'utilizzo delle risorse destinate nel Fondo 2014 al miglioramento dei servizi, produttività e salario accessorio avviene secondo le disposizioni contenute nel Decreto del Direttore n. 88 del 08.06.2012 e n. 14 del 30.01.2013. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza del metodo di valutazione e dei risultati, secondo le disposizioni del DL 150/2009.</p>	
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selectività delle</p>	<p>parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</p>	
<p>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.</p>	<p>L'accordo sottoscritto mira a: - perseguire una oculata gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di perseguire i principi di efficacia, efficienza, trasparenza, equità e professionalità in un quadro di compatibilità con le risorse disponibili; - garantire l'erogazione dei servizi all'utenza nel pieno rispetto delle norme comunitarie, nazionali e regionali; - migliorare ed innovare costantemente l'organizzazione dell'Agenzia.</p>	
<p>g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.</p>		

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA IPOTESI PROTOCOLLO 09.12.2014

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria.

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

In caso di accordo pluriennale lo schema deve essere esplicitato per ciascun anno considerato.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Si raccomanda la formale adozione da parte dell'Amministrazione/Fente di un Atto di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa autonomo, premessa formale necessaria per l'avvio della contrattazione integrativa.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		2013 - anno di riferimento	2014 - anno di riferimento
Risorse storiche consolidate	In questa parte va presentata alla certificazione la base di partenza del Fondo, riferita ad un preciso momento contrattuale definito usualmente in sede di Contratto collettivo nazionale di lavoro (o Contratto collettivo regionale/provinciale di lavoro); art. 31, c.2 CCNL 02-05	2.886.569,59	2.886.569,59
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl	In questa parte vanno commentati gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl. Tale tipologia di incremento ha caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità e viene quindi acquisita definitivamente al Fondo in esame a seguito della stipula definitiva del Contratto collettivo nazionale o regionale (o di Provincia autonoma) di riferimento, con le decorrenze ivi indicate.	985.669,14	985.669,14
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (es. la RIA personale cessato).	50.199,24	50.199,24

Sezione II - Risorse variabili

Vanno qui presentate alla certificazione le risorse variabili che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

		306.514,32	307.177,37
--	--	------------	------------

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Decurtazioni fondo per riduzione proporzionale personale (art. 9 c. 2bis L. 122/2010). L'ammontare complessivo delle riduzioni è stato calcolato utilizzando il metodo proposto da RGS. Per l'anno 2014 la riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse del fondo 2014 è stata operata attraverso la riduzione di una pari somma delle risorse stanziata ex art. 15 comma 5 - parte variabile del CCNL 01.04.1999.	-83.623,00		-143.832,00
--	------------	--	-------------

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.1	3.922.437,97	3.922.437,97
b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotta per le	222.891,32	163.345,37
c) Totale Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle due voci precedenti.	4.145.329,29	4.085.783,34

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La contrattazione collettiva nazionale del personale non dirigente in più di un caso ha disciplinato rapporti bidirezionali tra Fondo e
 • la prima è quella di esporre il Fondo al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, al fine di
 • la seconda modalità è quella di presentare alla certificazione il Fondo al netto di tali risorse.
 Entrambe le modalità risultano corrette ed ossequiose dei disposti contrattuali e normativi, a condizione che l'Organo di controllo
 a) la contabilità di costituzione del Fondo al "lordo" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso risulta
 b) la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo richieda coerenza anche
 Questa sezione è specificamente pensata per la contabilità del Fondo al "netto" delle risorse temporaneamente allocate all'esterno

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo. Come nel caso della costituzione del Fondo, anche per questo modulo ogni voce elementare andrà documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e compito dell'estensore è di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Date le risorse del Fondo come definite con atto dell'Amministrazione, è usuale che alcune poste abbiano natura obbligatoria e non possano essere oggetto di negoziazione (es. il costo delle progressioni economiche orizzontali giuridicamente già perfezionate all'aprire della sessione negoziale nel caso del personale non dirigente o le fasce di posizione economica minime definite dal Contratto collettivo nazionale/regionale o provinciale di riferimento o comunque già negoziate in precedenza nel caso della dirigenza). È poi anche possibile che il contratto integrativo sottoposto a certificazione non intervenga su materie già precedentemente negoziate. A tali poste (quindi sia le poste non negoziabili che quelle negoziate in precedenza) va dedicata la prima sezione di questo Modulo.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale tratt

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Nonostante la previsione che i Contratti integrativi debbano risolversi in una unica sessione negoziale può darsi il caso che le delegazioni trattanti concordino di rinviare ad un successivo atto negoziale specifici istituti. A ciò va aggiunto che la stessa contrattazione di livello nazionale, ad esempio con riferimento all'articolo 32 comma 7 del Ccnl 2002-2005 Regioni ed Autonomie locali, faccia espresso rinvio all'utilizzo di specifiche somme (l'esempio fa riferimento ad un accantonamento per incarichi di alta professionalità nelle realtà di minori dimensioni). In queste eventualità è possibile sottoporre a certificazione il contratto integrativo lasciando chiaramente identificate, nella presente sezione, le quote ancora da regolare e rinviare ad una negoziazione successiva.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposte a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.1	tot. Risorse non disponibili a contrattazione integrativa	2.360.277,99	2.348.592,29
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2	tot. Risorse disponibili a contrattazione integrativa	1.785.051,30	1.737.191,05
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3	tot. Risorse ancora da regolare	0,00	0,00
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposte a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).	totale contrattazione integrativa	4.145.329,29	4.085.783,34

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Al fine di consentire la coerenza contabile con i quadri esposti nel primo modulo, qualora sia ivi compilata la sezione riferita alle *Risorse temporaneamente all'esterno del Fondo* (cfr. Modulo I - Sezione V), è necessario compilare specularmente la corrispondente sezione di destinazione, che in sede di previsione/programmazione avrà di necessità il medesimo dettaglio e le medesime quantità esposte nel primo modulo.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

se risorse stabili - risorse non disponibili a contr. integr. > 0,00 => rispettato vincolo	1.562.159,98	1.573.845,68
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato		
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato		
COSTITUZIONE FONDI		
tot. Risorse stabili	3.922.437,97	3.922.437,97
tot. Risorse variabili	222.891,32	163.345,37
tot. Fondo	4.145.329,29	4.085.783,34
UTILIZZO FONDI		
tot. Risorse non disponibili a contrattazione integrativa	2.360.277,99	2.348.592,29
tot. Risorse disponibili a contrattazione integrativa	1.785.051,30	1.737.191,05
tot. Risorse ancora da regolare	0,00	0,00
totale contrattazione integrativa	4.145.329,29	4.085.783,34

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (**Modulo I - Costituzione del Fondo** e **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo**), ivi incluse le poste eventualmente contabilizzate come temporaneamente all'esterno del Fondo. Lo schema sarà completato dalle voci del Fondo come certificate relative all'anno immediatamente precedente quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute espresse in euro.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163). Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

<p>Questa sezione deve dare contezza che il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.</p>	<p>l'importo complessivo del fondo 2014 non è variato con il presente accordo; pertanto la copertura finanziaria della spesa è già stata certificata con decreto di costituzione del fondo dell'area amministrativo contabile n. 146 del 16/12/2014</p> <p>La copertura del fondo dipendenti e straordinario è così strutturata:</p> <ul style="list-style-type: none">*assunzione ad inizio anno di un impegno di spesa al capitolo 2020, così calcolato: tot. fondo dipendenti - peo - indennità comparto*assunzione ad inizio anno di un impegno di spesa al capitolo 2020 per fondo straordinario*assunzione ad inizio anno di un impegno di spesa al capitolo 2010 per la quota peo e comparto*le variazioni in diminuzione di peo e indennità comparto in corso d'anno non sono oggetto di variazione di bilancio dal capitolo 2010 al capitolo 2020*pertanto le somme residue del fondo verranno liquidate nel capitolo che le ha generate (2010 o 2020)*nel caso di incremento o riduzione del fondo verrà registrata una variazione degli impegni assunti nel rispetto dell'utilizzo contrattato
--	--

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

pagamenti sul fondo 2013 (rispolgo Fondo 2013-tab 15 conto annuale 2013)	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	898.822,00
RISULTATO DIPENDENTI	219.249,00
INCARICHI DI RESPONSABILITA'	163.081,00
PEO	751.934,00
INDENNITA' DI COMPARTO - QUOTA FONDO	223.957,00
PRODUTTIVITA'	1.874.736,00
ALTRE INDENNITA'	4.104,00
ECONOMIE	9.446,00
TOTALE	4.145.329,00

Questa sezione deve dare contezza - attraverso evidenze desunte dal sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione - che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente. In caso di disposti contrattuali di integrale utilizzo delle risorse questa costituisce la sede in cui vengono proposte alla certificazione le cosiddette "economie contrattuali del Fondo", da destinare ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo dell'anno successivo, in ogni caso nel rispetto della vigente normativa.

i pagamenti sul fondo 2013 sono stati riconciliati anche con i mandati effettuati sugli impegni del fondo dip. (vedi foglio "verifica pagamenti fondi")

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

copertura finanziaria fondo 2013		copertura finanziaria fondo 2014	
CAP. 2020, sub imp. 52 f. dip.	3.108.256,38	CAP. 2020, sub imp. 22 f. dip.	
CAP. 2020, sub imp. 53/2012 f. dip.: economie f. straordinario 2012	23.888,20	CAP. 2020, sub imp. 52+53/2013 f. dip.: come non utilizzate + economie f. straordinario 2013	
CAP. 2010, sub imp. 50 peo e ind. comparto quota fondo	1.025.002,99	CAP. 2010, sub imp. 20 peo e ind. comparto quota fondo	
riduzione malattia ex art. 71 L. 133/2008	-10.917,52	riduzione malattia ex art. 71 L. 133/2008	
risorse ancora da contrattare rinviata	-900,75		
totale fondo	4.145.329,30	totale fondo	

Questa sezione deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura del Fondo con riferimento alla struttura del bilancio dell'Amministrazione.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA IPOTESI PROTOCOLLO 15.12.2014

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Si rinvia alla relazione tecnico finanziaria del 09.12.2014

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

NOTE

<p>Modello 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto</p>	
<p>Data di sottoscrizione</p>	<p>15/12/2014</p>
<p>Periodo temporale di vigenza</p>	<p>A decorrere dal 01.01.2015</p> <p>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Furlan Presidente Contin Componente</p>
<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP, CISL - FP, UIL - FP, DCCAP, CSA Regioni e Autonomie locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL - FP, UIL - FP, CSA Regioni e Autonomie locali</p>
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Personale del Comparto a) sottoscrizione Accordo ai sensi dell'art. 4, c. 2, lettera C, CCNL 1/4/1999 in merito all'indennità prevista dall'art. 17, c. 2 lettera f) CCNL 1/4/1999 - disciplina incarichi conferimento incarichi responsabilità di funzione</p>
<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Allegare verbale riunione Collegio</p> <p>Eventuali note</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiamento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessori</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d. lgs. n. 150/2009; DD 78/2013 (Performance 2012)</p>

Modello 2 - Illustrazione dell'ordito 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)

<p>a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;</p>	<p>Con il medesimo accordo le parti hanno definito di desistere per l'anno 2015 e seguenti una quota di € 14.000.000 nell'ambito dell'attuale sub fondo A (utilizzo Fondo per FPO, Aita professionalità e Funzioni operative) diretta a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C.</p> <p>La contrattazione integrativa nelle materie in oggetto è disciplinata dall'art. 4 CCNL 01/04/1999, che deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D. lgs. n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.</p>	<p>7</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione;</p>	<p>parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</p>	
<p>c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;</p>	<p>Il presente accordo, unitamente al nuovo disciplinare delle funzioni operative in corso di adozione da parte dell'Agenda, sostituisce la disciplina contenuta nell'art. 10 del Protocollo di concertazione del 23 dicembre 2008, che pertanto a partire dal 1° gennaio 2015 non trova più applicazione.</p>	
<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di <i>merito/criticità e permittività</i> (coerenza con il Triloio III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;</p>	<p>parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</p>	
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di <i>selettività delle risorse</i>;</p>	<p>parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</p>	
<p>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 Triloio II del Decreto Legislativo n. 150/2009;</p>	<p>L'accordo sottoscritto mira a: - perseguire una oculata gestione delle risorse umane, con l'obiettivo di perseguire i principi di efficacia, efficienza, trasparenza, equità e professionalità in un quadro di compatibilità con le risorse disponibili; - garantire un'erogazione dei servizi all'utenza nel pieno rispetto delle norme comunitarie, nazionali e regionali; - migliorare ed innovare costantemente l'organizzazione dell'Agenda.</p>	
<p>g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.</p>		