



Comune di Capraia e Limite

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa - 3 Dicembre 2018 Contratto – 17 Dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza	Dal 1 GENNAIO 2018 - parte giuridica 1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018 - parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott.ssa Roberta Gigoni - Presidente Maria Cristina Zucchi - Componente Arch. Roberto Montagni - Componente Rag. Lorella Francini - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI SIND. DICCAP - DIPARTIMENTO AUTONOMIE LOCALI E POLIZIE LOCALI R.S.U.: Signor GIUSEPPE SIESTO Signor FABIO LUPI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL signor ROBERTO MAZZI
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Capraia e Limite
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disposizioni generali, trattamento economico del personale, altri istituti oggetto di contrattazione. Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto .

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data 12/12/2018 è stata acquisita la certificazione del Revisore dei Conti.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è armonicamente unificato nel PEG, ai sensi dell'art. 169 comma 3 bis del Dlgs 267/2000, come novellato dal Dlgs 126/2014.</p> <p>Il PEG è stato approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 1 del 11/01/2018 (Parte economica) e con Delibera n. 63 del 23/05/2018 (Parte II - obiettivi).</p> <p>E' stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 con Delibera della Giunta Municipale n. 11 del 26/01/2018 e l'Amministrazione sta procedendo in via continuativa alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del PTPCT, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.</p> <p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del 14/03/2018. La Giunta comunale ha approvato la valutazione dei responsabili di servizio e la relazione conclusiva del percorso di valutazione della performance con Deliberazione n. 35 del 14/03/2018.</p>
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, 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;

Per l'anno 2018 già con la determinazione di costituzione del Fondo n. 515 del 27.11.2018 del Responsabile del Servizio Personale, sono stati resi indisponibili alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 37.070,00, destinato a retribuire l'indennità di comparto a carico del fondo e le progressioni orizzontali storiche.

Sono inoltre destinati al fondo delle risorse decentrate dell'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa € 200,00 per il personale comandato del Sociale ed € 1.167,00 per il fondo delle alte professionalità.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

- 1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 4.052,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO, per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.

2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite "in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite..." (art. 16 CCNL);

3. "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica" (art. 16 CCNL/2018, commi 7 e 8).

4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti dell'ente.

5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:

- essere in servizio presso il Comune di Capraia e Limite da almeno 3 (tre) anni;
- essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
- aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 60/100, secondo il sistema di valutazione in vigore, negli ultimi tre anni;
- non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni;

7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

Art. 16 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali

1. Il sistema è regolato secondo le modalità esplicitate nella scheda allegata (All. C "Scheda progressione economica all'interno della categoria) al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, che tengono conto:

- della media delle valutazioni sulla performance individuale dell'ultimo triennio (60/100),
- dell'esperienza professionale maturata. (40/100),

2. Le valutazioni sulla crescita professionale, formulate dai Responsabili di servizio o dal Nucleo di Valutazione (per i Responsabili di servizio), prima della loro formalizzazione, possono essere oggetto di confronto in sede di Conferenza di Staff dei Responsabili al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.

3. Il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Categorie A e B, Categoria C, Categoria D.

4. In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente viene azzerato.

5. Le valutazioni del personale proveniente per mobilità da altri Enti o in comando presso l'Unione, saranno riparametrate e rese congruenti con il sistema valutativo vigente nel Comune di Capraia e Limite attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.

6. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.

7. Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie: A e B; C; D, in base a criteri, condivisi con le OOSS, che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che vi appartengono.

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

9. Per l'annualità 2018 le parti concordano, in considerazione soprattutto del limite delle risorse disponibili autorizzate a tal fine dalla giunta comunale con deliberazione n. 81 del 27/06/2018 che le progressioni orizzontali potranno essere attribuite esclusivamente ai dipendenti inquadrati al 01.01.2018 nelle seguenti categorie:

- A1, A2, A3, A4;
- B1, B2, B3, B4, B5, B6;
- C1, C2, C3, C4;

- D1, D2, D3, D4, D5

Le Progressioni economiche orizzontali saranno assegnate a una quota di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria giuridica.

L'istruttoria verrà effettuata d'ufficio, senza necessità di un avviso pubblico, ammettendo alla selezione tutti i dipendenti in possesso dei requisiti.

L'importo complessivo delle Progressioni economiche orizzontali sarà così distribuito:

- Categorie A e B: euro 376,69

- Categoria C: euro 1.610,25

- Categoria D: euro 2.064,86

2. **Indennità condizioni di lavoro** (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **Indennità di reperibilità** (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) 2.155,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro per attività di pronta disponibilità:

Art 9 - Principi generali

1. *Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13 che saranno decurtate sono in caso di malattia, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.*

2. *L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.*

3. *L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.*

4. *La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.*

5. *Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.*

6. *Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.*

7. *Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.*

Art 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL

1. *Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.*

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del servizio.

5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019

6. Il Responsabile del Servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad €1,5. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici,
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

b) Attività di pronta disponibilità per la gestione di emergenze

Le parti individuano i seguenti fattori particolari e rilevanti di disagio:

la prestazione richiesta, per esigenze di funzionalità dei servizi e non rientrante nelle ordinarie prestazioni di lavoro, resa sempre in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, anche in orari festivi e fuori sede, per assicurare una puntuale gestione di situazioni di emergenza.

Nel casi in cui venga emesso, da parte delle autorità competenti, un'allerta meteo codice rosso o arancione l'Amministrazione comunale provvederà alla costituzione del COC (Centro Operativo Comunale), tramite ordinanza del Sindaco, con l'individuazione contestuale dei vari responsabili esperti delle funzioni di supporto.

Ciascun responsabile, a seguito di tale atto, provvederà a comunicare ai propri collaboratori lo stato di allerta ai fini della verifica dell'effettiva disponibilità degli stessi per la gestione delle attività correlate all'emergenza.

I dipendenti che forniranno la loro disponibilità ad attivarsi riceveranno un'indennità di 5,00 € giornaliera per la durata dall'allerta o comunque fino all'effettivo intervento resosi necessario. L'indennità è raddoppiata in caso di giorno festivo.

Le indennità di cui ai precedenti punti a) e b) sono erogate sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività, calcolando pertanto l'indennità sulla base dei giorni lavorabili annui, decurtati in proporzione alle assenze (ferie, malattia, aspettativa, permessi, etc...).

Art 11 - Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: servizi di stato civile.

3. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, di norma, nel mese successivo a quello interessato.

4. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.

5. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 7 volte in un mese;

6. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;

- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;

- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;

- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;

- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;

- la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

3. **Indennità Specifiche Responsabilità** (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. e i. CCNL 01/04/99) € 8.550,00

Si evidenzia che la somma prevista è superiore di euro 300,00 rispetto all'atto di indirizzo della Giunta Municipale, in quanto non era ancora definito il processo di passaggio delle notifiche a soggetto esterno. Tale passaggio è ad oggi stato affidato a soggetto esterno, ma non ancora attivato, e pertanto in sede di contrattazione è stata definita l'indennità specifica per l'intero anno a favore del personale dipendente.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

Art 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinquies individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente punto sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrate rispetto ad eventuali contratti part - time.

3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di servizio con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni della assegnazione.

4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti:

A) Responsabilità di Ufficio

E' riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate responsabilità di una pluralità di processi/procedimenti/attività, a cui fanno carico specifiche funzioni di coordinamento operativo e del personale e responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità esterna, previa riorganizzazione della struttura comunale in uffici

Tale indennità è erogabile soltanto al personale di categoria D o, eccezionalmente, di categoria C .

L'indennità massima ad oggi prevista e concordata fra le parti è di 2.500 € e viene attribuita attraverso la valutazione dei seguenti aspetti, che devono essere tutti presenti:

- la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali e in autonomia (nell'ambito degli obiettivi definiti dal proprio responsabile) e la responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi/procedimenti tecnico-amministrativi complessi e diversificati;
[da 1.000 € a 1.500 € a seconda del numero e della complessità dei processi gestiti]
- Coordinamento di personale. [da 500 € a 1.000 € sulla base del numero]

B) Responsabilità del procedimento per attività specialistiche

E' riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e/o caratterizzati da considerevole trasversalità nell'ente, per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

L'indennità annua prevista per il personale può essere di 500, 800 o 1.200 euro e viene attribuita attraverso la valutazione dei seguenti aspetti:

- responsabilità del procedimento formalmente attribuite, non già di competenza operativa dei responsabili di Servizio;
- rilevanza trasversale dell'incarico attribuito;
- competenze professionali specifiche previste dal ruolo o possesso di titoli abilitativi specifici.

5. I presenti criteri sono applicabili con decorrenza dal 1° gennaio 2019;

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL/2018 sono erogabili indennità per un importo non superiore a 350 € lordi per compensare i seguenti aspetti:

- le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

3. I presenti criteri sono applicabili con decorrenza dal 1° gennaio 2019;

4. **Premi collegati alla performance individuale** (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 6.323,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale:

Art 4 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

4. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 515 del 27/11/2018. Per l'anno 2018 le risorse previste e disponibili sono riepilogate nell'allegato A) "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2018" a far parte integrante del presente accordo quantificate rispetto all'unico importo consolidato del Fondo anno 2017, le risorse aggiuntive previste dal CCNL, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo art. 23 comma 4 del D.Lgs 75/2017.

5. A far data dal 1 gennaio 2018, per le risorse di cui all'allegato A) "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2018" si considerano le decurtazioni delle quote destinate all'Unione dei comuni Circondario Empolese Valeldelsa per l'eventuale trasferimento delle quote relative a dipendenti trasferiti e/o comandati;

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
- g) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- h) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.

Art 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nel CCDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 e ssmei.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile competente distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Il nucleo di valutazione presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.
5. Per l'anno 2018 si riepiloga nell'Allegato B) "Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa" a far parte integrante del presente accordo, la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di indirizzo.

Art. 7 - Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, etc.).

2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.

3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG, e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuale legati all'introduzione di innovazioni, oltre agli indicatori delle attività ordinarie.

4. Almeno il 30% delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 67, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c, f, g) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.

Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- superiore valutazione media del triennio

- maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità)

3. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera B del CCNL).

5. **Incentivazione legata al raggiungimento di obiettivi** ai sensi dell'art. 67 c.5 lett. b parte variabile (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 21.5.2018) € 1.500,00.

Ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. B del CCNL 21.5.2018 con deliberazione n. 114 del 07/11/2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per un importo pari a € 1.500,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2018 approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 1 del 11.01.2018 e ne vengono qui di seguito elencati i titoli:

TITOLO	SERVIZIO CAPOFILE	SERVIZI COINVOLTI	IMPORTO ANNUALE
Progetto di miglioramento Servizi Generali	Servizi Generali	Servizi Generali, Servizi Finanziari	€ 1.500

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

6. **Incentivazione specifiche attività** - Incentivo recupero ICI (art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018)
€ 2.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2 lettera g CCNL) si riferiscono a:

e) Incentivi per il recupero dell'evasione fiscale

In considerazione delle finalità di potenziamento dell'azione di controllo svolta dai servizi tributari, si prevede la possibilità di utilizzo di parte delle somme relative al recupero ICI (definitivamente accertate e non contestate, risultanti dall'emissione di atti di accertamento entro l'anno di riferimento), per l'incentivazione del personale dipendente interessato sulla base dello specifico regolamento approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 28/12/1998, art. 25, e smei.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni (quota progressioni storiche e quota progressioni contrattate nell'anno)	31.703,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	9.419,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	41.122,00
Quote trasferite all'Unione dei Comuni del CEV per personale comandato del Sociale	200,00
Quote trasferite all'Unione dei Comuni del CEV per Alte Professionalità	1.167,00
TOTALE TRASFERIMENTI UNIONE CEV	1.367,00
Indennità condizioni di lavoro - Reperibilità - Maggiorazioni lavoro festivo	2.155,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f e i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	8.550,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	6.323,00
Obiettivi finanziati con art. 67 c.5 lett. B CCNL 2018 parte variabile	1.500,00
Incentivo recupero ICI art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2018	2.500,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	21.028,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	63.517,00

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;

Il contratto decentrato integrativo (CDI) sostituisce nei tempi definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo 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;

Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, etc.).

L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.

La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG, e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni, oltre agli indicatori delle attività ordinarie.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2018 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Per la disciplina delle Progressioni economiche orizzontali, si rimanda al punto a).1.

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PEG 2018, ci si attende il conseguimento degli stessi.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si rimanda al contratto decentrato per la disciplina degli altri istituti normati al TITOLO II - CAPO IV (titolari di posizione organizzativa), e al TITOLO III (altri istituti oggetto di contrattazione).

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 81 del 27.06.2018 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2018;
- Determina n. 515 del 27.11.2018 Responsabile Responsabile del Servizio Personale di costituzione del Fondo 2018;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2018 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018*	67.842,00
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	0,00
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	987,00
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	987,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	68.829,00

* Al netto della decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo, € 4.653,00.

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	1.500,00
Incentivo recupero ICI art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2018	2.500,00
TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite	4.000,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	2.275,00
TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite	2.275,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	6.275,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Trasferimento personale Sociale Unione CEV	0,00
Trasferimento personale Polizia Municipale Unione CEV	11.587,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	11.587,00

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	

Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	11.587,00
----------------------------	------------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo» Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2018.

Come da determina di costituzione del fondo dell'anno 2014, si inserisce la decurtazione pari a € 4.653,00.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a 0,00

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2018 al netto delle decurtazioni è pari ad € 60.255,00.

Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67

comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	68.829,00
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	11.587,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	57.242,00
TOTALE Risorse variabili (C)	6.275,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	6.275,00
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	63.517,00

Posizioni Organizzative

Si specifica inoltre che nella costituzione del fondo non sono state indicate le quote relative alle Posizioni Organizzative. Le stesse ammontano sia per l'anno 2016 che per l'anno 2018 ad euro 38.496,00.

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

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

Per l'anno 2018 con la determina di costituzione del Fondo n. 515 del 27.11.2018 il Responsabile del Servizio Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, *inoltre*, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2018
	Progressioni economiche STORICHE
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	9.419,00
Quote trasferite all'Unione dei Comuni del CEV per Alte Professionalità	1.167,00
Quote trasferite all'Unione dei Comuni del CEV per personale comandato del Sociale	200,00
Totale utilizzo risorse stabili	38.437,00
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	38.437,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2018
	Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi), Reperibilità, Maggiorazioni lavoro festivo	2.155,00
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. F e I)	8.550,00

Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	6.323,00
Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	1.500,00
Incentivo recupero ICI art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2018	2.500,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	25.080,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non risultano risorse ancora da contrattare.

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	38.437,00	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	25.080,00	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	63.517,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 38.437,00 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 57.242,00.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009, disciplinanti la misurazione e valutazione delle performance.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che le nuove progressioni economiche orizzontali previste per l'anno 2018, per un importo di euro 4.052,00 rappresentano uno strumento di premialità per la valorizzazione e la maturazione dell'esperienza lavorativa. Conformemente a quanto stabilito dalle norme vigenti (art. 23 del D.lgs. 27/09/2009 n. 150 e art. 52 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165), le progressioni saranno attribuite in modo selettivo e ad un numero limitato di dipendenti. I criteri approvati, garantiscono la selettività nell'attribuzione delle progressioni economiche.

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

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	67.842,00	72.495,00	-4.653,00	Quota 2018 al netto della decurtazione 2011-2014
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	0,00	0,00	0,00	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	987,00	0,00	987,00	PEO rivalutate a seguito CCNL 2018
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	68.829,00	72.495,00	-3.666,00	
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte al limite				
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	1.500,00	0,00	1.500,00	Nel 2017 non presentati
Incentivo recupero ICI art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2018	2.500,00	2.500,00	0,00	
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI	0,00	10.000,00	-10.000,00	

TECNICHE				
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	2.275,00	1.460,00	815,00	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi straordinario anno precedente	0,00	1.506,00	-1.506,00	
Totale risorse variabili	6.275,00	15.466,00	-9.191,00	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	4.653,00	4.653,00	Nel 2018 già inclusa nell'unico importo consolidato
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	0,00	0,00	
Altre decurtazioni del fondo (Trasferimento UNIONE)	11.587,00	0,00	-11.587,00	Trasferimento Vigili Unione 2018
Totale decurtazioni del fondo	11.587,00	4.653,00	-6.934,00	
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	68.829,00	72.495,00	-3.666,00	
Risorse variabili	6.275,00	15.466,00	-9.191,00	
Decurtazioni	-11.587,00	-4.653,00	-6.934,00	
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	63.517,00	83.308,00	-19.791,00	

Tabella 2				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				

progressioni economiche STORICHE	27.651,00	27.167,00	484,00	
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	9.419,00	10.254,00	-835,00	
Quote destinate all'Unione dei Comuni del CEV per personale comandato	200,00	7.894,00	-9.041,00	
Quote destinate all'Unione dei Comuni del CEV per Alte Professionalità	1.167,00	1.167,00	0,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	38.437,00	46.482,00	-10.212,00	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	4.052,00	5.200,00	-1.148,00	
indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	655,00	900,00	-245,00	
Indennità di reperibilità	1.500,00	1.500,00	0,00	
Maggiorazioni per lavoro festivo	0,00	0,00	0,00	
indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinqies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	8.550,00	7.200,00	1.350,00	
indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinqies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	0,00	1.250,00	-1.250,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	6.323,00	8.276,00	-1.953,00	
Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	1.500,00	0,00	1.500,00	
Incentivo recupero ICI art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2018	2.500,00	2.500,00	0,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	0,00	10.000,00	-10.000,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	25.080,00	36.826,00	-11.746,00	
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00	

Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	38.437,00	46.482,00	-8.045,00	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	25.080,00	36.826,00	-11.746,00	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	63.517,00	83.308,00	-19.791,00	

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

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 programmatoria della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

Rispetto dei vincoli di bilancio: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2018;

Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

Imputazione nel Bilancio: La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2018 come segue:

le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad appositi capitoli di bilancio.

Si attesta il rispetto della spesa del personale per la media del triennio 2011-2013

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2018, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo dell'anno

precedente. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Le risorse del Fondo e le poste di destinazione all'anno 2017 sono state sufficienti alla erogazione degli istituti contrattuali cui si riferiscono senza superamento della spesa complessiva finanziata dal fondo.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2018, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2018. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2018, approvato con deliberazione consiliare n. 57 del 28.12.2017 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 515 del 27.11.2018 è impegnato al bilancio 2018.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 411.016,67 (al netto della quota di € 1.500,00 trasferita all'Unione dei Comuni del CEV).

Le somme per oneri riflessi sono imputate ad appositi capitoli di bilancio. Le somme per IRAP sono imputate ad appositi capitoli di bilancio.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il Responsabile del Servizio Personale *Dott.ssa Valentina Spagli*

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile dei Servizi Finanziari *Rag. Lorella Francini*

Documento firmato digitalmente