



COMUNE DI PONTEDERA  
(Provincia di Pisa)

**Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019 - 2021. Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta in data 09 dicembre 2019 (art. 40, comma 3sexies, D. LGS. 30.3.2001, n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012).**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa: 09.12.2019</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2019-2021</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componenti: Dirigenti e P.O. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CISAL e RSU Firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D. Lgs. n. 165/2001, con riferimento alle fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 68 del C.C.N.L. 21.5.2018.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori (Organo di controllo interno)
		Nel caso l'Organo di controllo interno (collegio dei revisori) dovesse effettuare rilievi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi per la sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?
		Nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta n. 196 del 20/12/2012 e modificato con delibere di Giunta nn 31 del 21/02/2013, 135 del 13/1/2014 e n. 140 del 06/12/2016 è definito il ciclo di gestione della Performance Organizzativa da valutare in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di PEG. Per il Comune di Pontedera il Piano della Performance, di cui al D. Lgs. n. 150/2009, è il PEG 2019/2021.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. n. 33/2013?	
	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è	

	<p>stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013?</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D. Lgs. n.33/2013 è stato assolto mediante pubblicazione dei relativi dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di Valutazione ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG) e validato la relazione sulla performance anno 2018 in data 12/04/2018. La stessa procedura sarà seguita per la verifica conclusiva relativa all'anno 2019.</p>
<p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e risulta approvato nuovamente con deliberazione di Giunta n. 90 del 19/08/2013 e successivamente modificato con deliberazioni n. 90 del 19/08/2013, n. 138 del 05/12/2016, n. 43 del 16/04/2018 e n. 77 del 09/05/2019.</p>	

**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**

La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Pontedera, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione lavoro. Ha vigenza dalla data del 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021, fatta salva l'applicazione di alcuni istituti dal 01/01/2020, laddove espressamente indicato.

Articolo 1 – Viene indicato il quadro normativo e contrattuale di riferimento.

Articolo 2 - L'articolo identifica l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza e la disciplina transitoria.

Articolo 3 – E' prevista, con cadenza almeno annuale, la verifica dello stato di attuazione del contratto in oggetto, mediante specifico incontro tra le parti firmatarie.

Articolo 4 – Viene definita competenza e la procedura in materia di interpretazione autentica dei contratti decentrati.

Articolo 5 - Viene previsto che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel contratto, sia di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.

Articolo 6 – Sono elencati, nel rispetto del CCNL, gli strumenti di premialità, disciplinati negli articoli successivi.

Articolo 7 - Sono elencati i criteri generali e i principi fondamentali per la ripartizione delle risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate").

Articolo 8 e Allegato A – Vengono stabiliti i principi generali, i criteri selettivi e le modalità per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali, affermando sempre il principio generale della selettività e di attribuzione ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti.

Articolo 9 - L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale del comparto del Comune di Pontedera. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:

- il 92 % per l'incentivazione della performance individuale;
- l' 8 % per l'incentivazione della performance organizzativa.

Performance individuale: Viene stabilita la procedura per l'erogazione del premio, che si distingue per l'annualità 2019 da quella invece da adottare per gli anni 2020 e 2021. Inoltre, in attuazione dell'art.69, commi 2 e 3, del CCNL la maggiorazione del valore medio pro capite del premio di produttività attribuito al personale con le più elevate valutazioni complessive è pari al 30% del valore medio pro capite del premio di produttività. La quota di personale a cui è attribuita la maggiorazione è pari al 10% del personale in servizio a tempo indeterminato, di cui almeno un dipendente per ciascun Settore. Infine, viene stabilito di applicare una decurtazione delle quote individuali spettanti di premio individuale a quei dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto di valutazione altri incentivi per specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge.

Performance organizzativa: Il premio di performance organizzativa è destinato a progetti, anche intersettoriali, finalizzati al conseguimento di specifici obiettivi, anche di mantenimento, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito del PEG. La Giunta Comunale individua, direttamente nell'ambito del PEG o con separato provvedimento, i progetti sui quali intervenire per realizzare concreti obiettivi, approva il relativo progetto nel quale dovranno essere indicati gli obiettivi stessi, gli standard di risultato, nonché i tempi di realizzazione, applicando quanto più possibile negli anni il principio di rotazione tra i Servizi interessati; definisce inoltre l'assegnazione delle risorse a ciascun progetto, secondo criteri trasparenti e ragionevoli.

Articolo 10 - Vengono definite le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità" e disciplinati negli articoli successivi.

Articolo 11 - Vengono disciplinate le condizioni per l'attribuzione dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori e i relativi importi giornalieri.

Articoli 12 e 13 - Viene disciplinata l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità, definendo i compensi, le procedure per l'attribuzione e i criteri per l'individuazione dei dipendenti beneficiari.

Art. 14 - Sono elencati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge da poter corrispondere al personale dipendente (Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997, Compensi di cui all'art.68, comma 2, lettera g), CCNL e Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del D.L. n.98/2011).

Art. 15 - Sono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.

Art. 16 - Si prevede che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Art. 17 - Per il servizio di reperibilità è previsto che il limite stabilito dal CCNL può essere elevato fino ad un massimo di 10 volte in un mese. In questo caso l'indennità di reperibilità è stabilita in € 13,00 dalla 7^ volta in poi. Questo si applica per il servizio di reperibilità istituito presso il Servizio "Decoro e manutenzioni urbana".

Art. 18 - Si stabilisce che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente prenda un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

Art. 19 - Viene previsto che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 300 annue e che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

Art. 20 - Si prevede che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni: dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre Amministrazioni; dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004; dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 21 - Vengono disciplinati i casi in cui per particolari situazioni personali, sociali o familiari, i dipendenti sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal Servizio di appartenenza e comunque nel limite massimo di 30 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta.

Art. 22 - Viene definito e disciplinato l'orario multi periodale.

Art. 23 - Viene previsto che il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorra agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 - Si prevede che il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel contratto decentrato integrativo.

Art. 25 - Viene definito che il personale assunto con contratto a tempo determinato per almeno sei mesi concorra agli incentivi e alle indennità previste nel contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 26 - Si stabilisce che anche il personale con contratto di lavoro somministrato ha titolo a partecipare alla erogazione dei trattamenti accessori.

Art. 27 - Stabilisce la clausola finale per la quale il contratto decentrato resta valido per gli anni successivi anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse di parte stabile e variabile, qualora non modificato o disdetto dalle parti.

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

Si dettagliano di seguito le destinazioni anno 2019 non regolate specificamente dalla preintesa sottoscritta il 9/12/2019:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali già attribuite in anni precedenti.	245.000,00
Indennità di comparto art. 33 c. 4 lett. b)	70.000,00
Indennità personale educativo asiLi nido (art. 31, comma 7, C.C.N.L. 14.09.2000)	2.100,00
Indennità ex VIII	1.550,00
Indennità di turno, reperibilità e lavoro notturno	50.000,00
rt. 70 quinquies c. 1 – Indennità per specifiche responsabilità.	23.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ICI, ISTAT, ecc.)	7.071,75
<b>Totale</b>	<b>398.721,75</b>

E quelle specificamente regolate dalla preintesa sottoscritta il 09/12/2019, con riferimento agli articoli:

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 2 lett. a) - Premi Performance Organizzativa	17.953,78
Art. 68 c. 2 lett. b) - Premi Performance Individuale	206.468,46
<b>Totale</b>	<b>224.422,24</b>

**C) effetti abrogativi impliciti**

La preintesa sottoscritta il 09/12/2019 determina effetti abrogativi rispetto alle precedenti disposizioni in contrasto, anche se impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale ricompreso all'interno del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta n. 90 del 19/08/2013, n. 138 del 05/12/2016, n. 43 del 16/04/2018 e n. 77 del 09/05/2019, nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta n. 196 del 20/12/2012 e modificato con le delibere di Giunta n. 31 del 21/02/2013, n. 135 del 13/11/2014 e n. 140 del 06/12/2016.

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

La presente ipotesi di CCDI prevede l'attivazione della procedura di selezione per progressioni economiche orizzontali (P.E.O.). Le P.E.O., nel rispetto dell'art. 29 del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", sono riconosciute come strumento di incentivazione per premiare il merito e la professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di selettività sulla base del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta n. 196 del 20/12/2012 e modificato con le delibere di Giunta n. 31 del 21/02/2013, n. 135 del 13/11/2014 e n. 140 del 06/12/2016.

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

Per i risultati attesi in termini di performance derivanti dalla sottoscrizione del contratto decentrato, si fa riferimento al Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 13/03/2019.

Si ritengono, inoltre, rispettati gli obiettivi generali dettati dalla Giunta con atto n. 146 del 11/11/2019 e in particolare:

- la contrattazione, sia per le materie che ne sono oggetto, sia per i relativi termini e procedure, dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nazionale e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;
- dovrà essere posta particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;
- dovrà coniugare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- le risorse previste dal CCNL dovranno essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, dalle quali discenda un concreto vantaggio per

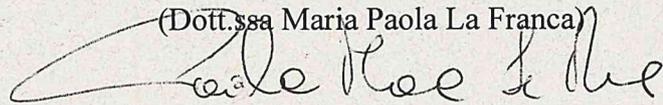
l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;  
- si dovrà procedere nella contrattazione integrativa comunale in stretto contatto con quella già conclusa presso l'Unione Valdera, andando verso una omogenizzazione dei contratti integrativi a livello di area.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Pontedera, 12/12/2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(Dott.ssa Maria Paola La Franca)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maria Paola La Franca', written in a cursive style.





**COMUNE DI PONTEDERA**  
(Provincia di Pisa)

**Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019 - 2021. Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta in data 09 dicembre 2019 (art. 40, comma 3sexies, D. LGS. 30.3.2001, n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012).**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato, con determinazione del Dirigente del 3° Settore n. 155 del 12/12/2019, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Importo unico consolidato art. 67, comma 1.	864.228,94
Art. 67, c. 2 lett. a) - A valere dall'anno 2019.	14.393,60
Art.67, c. 2 lett. b) - Differenze incrementi posizioni economiche.	10.662,20
Art. 67, c. 2 lett. c) - R.I.A. ed ad personam personale cessato anno precedente.	5.400,32
Art. 67, c. 2 lett e) – Riduzione per trasferimento personale A.T.A. e Unione Valdera.	-282.247,22
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>612.437,84</b>
Risorse variabili art. 67, c. 3:	
Lettera c) – Incentivi I.C.I.	7.071,75
Lettera d) – Frazione R.I.A. Personale cessato anno precedente.	1.032,54
Lettera e) Risparmi lavoro straordinario	2.601,86
Riduzione per rispetto limite fondo 2016 ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017	0
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>10.706,15</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO 2019</b>	<b>623.143,99</b>
DI CUI:	
Risorse fisse e variabili assoggettate al limite	595.486,33
Risorse fisse e variabili non assoggettate al limite	27.657,66

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “storica” del fondo, per le risorse decentrate per l’anno 2019, è stata determinata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 612.437,84, al netto delle riduzioni applicate per il trasferimento del personale ATA (€ 33.616,04) e per il trasferimento di personale all’Unione Valdera (€ 248.631,18).

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sull’importo unico consolidato di cui all’art. 67 comma 1 del C.C.N.L. 21/5/2018 determinato in € 864.228,94, al netto della somma di € 142.555,53 destinata nell’anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 67, c. 2 lett. a) - A valere dall'anno 2019.	14.393,60
Art.67, c. 2 lett. b) - Differenze incrementi posizioni economiche.	10.662,20
Art. 67, c. 2 lett. c) - R.I.A. ed ad personam personale cessato anno precedente.	5.400,32

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Art. 67, c. 3 lettera c) – Incentivi I.C.I.	7.071,75
Art. 67, c. 3 lettera d) – Frazione R.I.A. Personale cessato anno precedente.	1.032,54
Art. 67, c. 3 lettera e) Risparmi lavoro straordinario	2.601,86
<b>TOTALE</b>	<b>10.706,15</b>

#### **CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 4 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)**

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 5.323.131,27, per una possibilità di incremento massima di € 63.877,58 (1,2%). Nella sessione negoziale, relativamente all'anno 2019, non è stata applicata alcuna integrazione variabile ai sensi dell'art. 67 comma 4.

#### **CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 5 lettere a) e b) (incremento dotazione organica, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale; conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti dal piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.)**

Nella sessione negoziale, relativamente all'anno 2019, non è stata applicata alcuna integrazione variabile ai sensi dell'art. 67 comma 5.

#### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

A seguito del trasferimento del personale A.T.A. è mantenuta la decurtazione quantificata in € 33.616,04.

Ai sensi del comma 114 dell'art. 1 della Legge n. 56/2014 dell'art. 67, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 21/5/2018 e dei commi 2 e 3 dell'art. 70-sexies dello stesso C.C.N.L., la riduzione relativa al trasferimento del personale comunale all'Unione Valdera, per il corrente anno 2019, è stata ridotta di € 331,29 a seguito della ricollocazione alle dipendenze del Comune, di n. 1 dipendente di cat. B a decorrere dal 12/11/2019 e rideterminata complessivamente in € 248.631,18. L'importo totale delle decurtazioni ammonta quindi ad € 282.247,22. Tale importo viene neutralizzato ai fini della verifica del rispetto del limite del salario accessorio 2016 ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sul "Fondo 2019", NON viene effettuata alcuna decurtazione, per il rispetto del limite del fondo 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017, il quale prevede 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'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2016, n. 208 è abrogato". Per tale verifica sono state seguite le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa.

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	-33.616,04
Trasferimento personale all'Unione Valdera anno 2010	-13.720,78
Trasferimento personale all'Unione Valdera anno 2013/2014	-222.567,68
Trasferimento personale all'Unione Valdera dal 1/1/2015	-18.877,71

(riduzione ai sensi del comma 114 dell'art. 1 della legge n. 56/2014)	
Trasferimento personale all'Unione Valdera dal 1/1/2016 (riduzione ai sensi del comma 114 dell'art. 1 della legge n. 56/2014)	-3.993,88
Aumento per ricollocazione anno 2017 dipendenti già trasferiti all'Unione	10.197,58
Aumento per ricollocazione anno 2019 dipendente già trasferito all'Unione	331,29
Totale riduzione parte stabile	-282.247,22
Riduzione rispetto limite accessorio 2016	0,00
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>-282.247,22</b>

Le decurtazioni sopra riportate relative al trasferimento di personale all'Unione Valdera saranno oggetto di aggiornamento a fine esercizio, a seguito di eventuali ulteriori trasferimenti o ricollocazioni presso il Comune. Tali somme avranno corrispondente aggiornamento nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione decentrata da parte dell'Unione Valdera.

#### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	894.685,06
Risorse variabili	10.706,15
Totale fondo tendenziale	905.391,21
<b>B) Decurtazioni fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	282.247,22
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	282.247,22
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	612.437,84
Risorse variabili	10.706,15
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>623.143,99</b>

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

### **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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 398.721,75 relative a:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali già attribuite in anni precedenti.	245.000,00
Indennità di comparto art. 33 c. 4 lett. b)	70.000,00
Indennità personale educativo asiLi nido (art. 31, comma 7, C.C.N.L. 14.09.2000)	2.100,00
Indennità ex VIII	1.550,00
Indennità di turno, reperibilità e lavoro notturno	50.000,00
rt. 70 quinquies c. 1 – Indennità per specifiche responsabilità.	23.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ICI, ISTAT, ecc.)	7.071,75
Totale	398.721,75

Le somme suddette sono già regolate dal previgente CCDI, nonché effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 224.422,24, così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 2 lett. a) - Premi Performance Organizzativa	17.953,78
Art. 68 c. 2 lett. b) - Premi Performance Individuale	206.468,46
Totale	224.422,24

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	398.721,75
Somme regolate dal contratto	224.422,24
Destinazioni ancora da regolare (Alte professionalità)	0,00
Totale	623.143,99

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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;

Le risorse stabili ammontano a € 612.437,84, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali pregresse, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 318.650,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di 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. n. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di valutazione.

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

La presente ipotesi di CCDI prevede la procedura di selezione per progressioni economiche orizzontali (P.E.O.). Le P.E.O., nel rispetto dell'art. 29 del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", sono riconosciute come strumento di incentivazione per premiare il merito e la professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di selettività sulla base del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta n. 196 del 20/12/2012 e modificato con le delibere di Giunta n. 31 del 21/02/2013, n. 135 del 13/11/2014 e n. 140 del 06/12/2016.

Per l'anno 2019 non è prevista l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali.

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

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente**

Fondo certificato 2018.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza 2019/2018	Anno 2016
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza 2019/2018	Anno 2016
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccni 2002-2005)		722.691,33		722.691,33
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1		36.572,78		36.572,78
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2		29.494,18		29.494,18
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1		28.361,74		28.361,74
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2		36.682,93		36.682,93
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2		105.133,95		103.652,72
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)		36.049,89		36.049,89
Art. 32 comma 7		11.797,67		11.797,67
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale Importo Unico consolidato art. 67, c. 1 CCNL 21/05/2018	1.006.784,47	1.006.784,47		1.005.303,24
A detrarre: Fondo retribuzione posizione e risultato posizioni organizzative anno 2017	142.555,53	142.555,53		
IMPORTO CONSOLIDATO	864.228,94	864.228,94		
Art. 67, c. 2 lett. a) A valere dall'anno 2019	14.393,60	0,00	14.393,60	
Art. 67, c. 2, lett. b) Differenze incrementi posizioni economiche	10.662,20	10.662,20		1.016,60
Art. 67, c. 2, lett. c) RIA ed ad personam personale cessato nell'anno precedente	5.400,32	1.973,00	3.427,32	
TOTALE	894.685,06	876.864,14	17.820,92	1.006.319,84
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>				
Art. 67, c. 3 lettera a) – Attuazione art. 43 L. 449/97 (sponsorizzazioni accordi di collaborazione)				
Art. 67, c. 3, lett. c) Incentivi ICI	7.071,75	8.268,05	-1.196,30	16.339,05
Art. 67, c. 3 lett. d) Frazioni RIA personale cessato anno precedente	1.032,54	0,00	1.032,54	0,00
Art. 67, comma 3 lettera h) e comma 4 1,2% Monte salari 1997	0,00	0,00	0,00	0,00
Art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00	0,00	0	0,00
Art. 67, c. 3, lett. f) diritti messi notificatori	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Poste variabili non soggette al limite.</i>				
Art. 67, c. 3 lett. c) Incentivi funzioni tecniche	0,00	26.945,33	-26.945,33	0,00
Art. 68 comma 1 Economie Fondo anni precedenti	0,00	42.222,90	-42.222,90	26.249,12
Art. 67, c. 3 lett. e) risparmi lavoro straordinario	2.601,86	4.155,20	-1.553,34	0,00

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza 2019/2018	Anno 2016
Art. 67, c. 3 lett. b) Economie da piani di razionalizzazione.	0	0	0	7.331,59
<b>TOTALE</b>	<b>10.706,15</b>	<b>81.591,48</b>	<b>-70.885,33</b>	<b>49.919,76</b>
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA	33.616,04	33.616,04		33.616,04
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).	248.631,18	248.962,47	331,29	251.135,89
Decurtazioni rispetto limite 2016 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro:				
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>282.247,22</b>	<b>282.578,51</b>	<b>331,29</b>	<b>284.751,93</b>
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
a) Risorse fisse	894.685,06	876.864,14	17.820,92	1.006.319,84
b) Risorse variabili	10.706,15	81.591,48	-70.885,33	49.919,76
c) Decurtazioni	282.247,22	282.578,51	331,29	284.751,93
<b>TOTALE risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>623.143,99</b>	<b>675.877,11</b>	<b>-52.733,12</b>	<b>771.487,67</b>

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018 aggiornato sulla base delle effettive erogazioni.**

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza 2019/2018	Anno 2016
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	70.000,00	71.846,08	-1.846,08	77.369,41
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	245.000,00	220.327,53	24.672,47	165.977,27
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	2.100,00	2.488,13	-388,13	3.287,84
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico	0,00	0,00	0,00	0,00

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Differenza 2019/2018	Anno 2016
Indennità specifiche responsabilità (ex art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) CCNL 01.04.1999)	23.000,00	0,00	23.000,00	0,00
Salario accessorio: turno, rischio, reperibilità...	50.000,00	48.845,61	1.154,39	0,00
Indennità di disagio	0,00	0,00	0,00	0,00
Incentivi ICI e Incentivi progettazione	7.071,75	35.213,38	-28.141,63	0,00
Diritti notifica messi	0,00	0,00	0,00	0,00
Indennità ex VIII	1.550,00	1.549,44	0,56	1.549,44
<b>Totale</b>	<b>398.721,75</b>	<b>380.270,17</b>	<b>18.451,58</b>	<b>248.183,96</b>
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o	0	35.000,00	-35.000,00	42.990,57
Indennità di turno/maggiorazioni per lavoro notturno e/o festivo/rischio/reperibilità/maneggio valori	0	0	0	52.838,05
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) CCNL 01.04.1999)	0	20.000,00	-20.000,00	20.951,30
Art. 68 c. 2 lett. b) - Premi Performance Individuale	206.468,46	188.785,34	17.683,12	245.177,96
Art. 68 c. 2 lett. a) - Premi Performance Organizzativa	17.953,78	15.000,00	2.953,78	16.339,05
<b>Totale</b>	<b>224.422,24</b>	<b>258.785,34</b>	<b>-34.363,10</b>	<b>378.296,93</b>
Altro: Alte professionalità				11.797,67
Somme non utilizzate		36.821,60	-36.821,60	
<b>Totale</b>	<b>623.143,99</b>	<b>675.877,11</b>	<b>-52.733,12</b>	<b>638.278,56</b>
Non regolate dal decentrato	398.721,75	380.270,17	18.451,58	248.183,96
Regolate dal decentrato	224.422,24	258.785,34	-34.363,10	378.296,93
Ancora da regolare (Alte professionalità e somme non utilizzate)		36.821,60	-36.821,60	11.797,67
<b>Totale</b>	<b>623.143,99</b>	<b>675.877,11</b>	<b>-52.733,12</b>	<b>638.278,56</b>
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	128.060,10	145.010,06	-16.949,96	118.347,81
<b>Totale</b>				<b>756.626,37</b>

#### 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

Le risorse complessive sono state previste ai seguenti stanziamenti del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2019:

- Per € 245.000,00, a titolo di somme per Progressioni Economiche Orizzontali in godimento, ai capitoli relativi alle voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato delle diverse missioni e programmi, .
- Per € 378.143,99 ai capitoli relativi alle indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato delle diverse missioni e programmi, per le quote di indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004 attribuite al personale di ruolo e non di ruolo, per il fondo destinato a corrispondere l'indennità di cui all'art. 37, c. 4 del C.C.N.L. del 1995,

per le indennità del personale educativo degli asili nido, per gli incentivi relativi al recupero evasione ICI, per il salario accessorio destinata alla corresponsione delle indennità di turno, di reperibilità, di maggiorazioni orarie, di rischio, di maneggio valori, specifiche responsabilità, per i compensi da riconoscere come incentivi per la produttività individuale e collettiva.

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

Le risorse complessivamente determinate rispettano le disposizioni di seguito riportate:

- l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 il quale dispone 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 D. Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2018, n. 208 è abrogato." L'ammontare complessivo delle risorse 2018, destinate alla contrattazione integrativa non supera il corrispondente valore individuato per l'anno 2016 determinato secondo le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa. Per il rispetto del limite imposto, ai sensi della disposizione sopra richiamata, non viene apportata alcuna decurtazione al fondo 2019.

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

Il totale del fondo determinato è stato impegnato ai capitoli sopra riportati del bilancio di previsione dell'esercizio 2019. Nell'ambito del fondo complessivo, la somma di € 247.422,24, prevista ai capitoli relativi alle indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato delle diverse missioni e programmi, destinata al trattamento premiante (incentivazioni, specifiche responsabilità), verrà imputata all'esercizio 2020 stanziando il corrispondente Fondo Pluriennale Vincolato.

Pontedera, 12/12/2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(Dott.ssa Maria Paola La Franca)

