# Comune di Empoli

Città Metropolitana di Firenze

# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte Normativa 2016-2018 e parte Economica 2019 Personale non dirigente

**Anno 2019**

Il giorno 20 Dicembre 2019 alle ore 9,30 nella sede del Comune di Empoli ha avuto luogo l'incontro per la stipula del contratto decentrato integrativo 2016-2018 (a contenuto normativo) e contratto parte economica anno 2019 per il personale non dirigente, tra

**La Delegazione di parte pubblica del Comune di Empoli rappresentata da:**

- Segretario Generale — Dott.ssa Rita Ciardelli
- Dirigente Servizio Gestione del Personale — Dott.ssa Cristina Buti

**La Delegazione delle rappresentanze sindacali unitarie composta da:**

- Bini Marcello – presidente RSU
- Campatelli Roberto – componente RSU
- Fiaschi Massimo – componente RSU
- Giannini Paola – componente RSU
- Lodico Michele – componente RSU
- Rossi Marina – componente RSU
- Sani Sandra – componente RSU
- Spera Patrizia – componente RSU
- Scarselli Filippo – componente RSU

**e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:**

- MASSIMO CATALDO RAFFAELLA COMODO - CISL FP
- ASSENTE - UIL FP
- GIOVANNI IORIO - CGIL FP

**Le parti negoziali**

- Visti gli artt. 40 e 40-bis del D Lgs n. 165/2001;
- Visto l'art. 8 del CCNL 21/05/2018;
- Vista la determinazione n. 109 del 23/01/2019 e la deliberazione della Giunta Comunale n. 183 del 06/11/2019 con le quali è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del comparto dell'Ente per l'anno 2019;

Premesso che:

- In data 17/12/2019 è stata sottoscritta la pre-intesa tra la Delegazione di parte pubblica e le OO.SS.
- Il Collegio dei Revisori in data 19/12/2019 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettivi integrativa con i vincoli di Bilancio ai sensi degli articoli 40 comma 3-sexies e 40 bis comma 1 del D. Lgs 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo per l'anno 2019;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 236 del 19/12/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo;

Al termine dell'incontro hanno sottoscritto la presente preintesa:

## Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI ..... 3
Art. 1 – Ambito di applicazione ..... 3
Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia ..... 3
Art. 3 – Interpretazione autentica ..... 3
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO ..... 3
Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili ..... 3
Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance ..... 4
Art. 6 – Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ..... 4
Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria ..... 5
Art. 8 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro ..... 6
Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità ..... 8
Art. 10 – Disciplina di rinvio per l'applicazione degli istituti legati a trattamenti accessori previsti da norme di legge ..... 8
Art. 11 – Lavoro straordinario ..... 9
Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei ..... 9
titolari di posizione organizzativa ..... 9
Art. 13 - Incremento risorse art. 15 comma 5 CCNL 21/05/2018 - rispetto del limite di cui all'art. 23 c.2 D. Lgs. n. 75/2017 ..... 9
Art. 14 – Norme di salvaguardia ..... 9

Allegato A: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e parziale.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
3. Con la sottoscrizione del presente CCDI sono abrogate le disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con lo stesso.

### Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia

1. Il contratto decentrato integrativo, per la parte normativa, ha durata triennale (2016-2018) e validità dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.
2. Il presente accordo conserva la sua validità fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto.

### Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.

## TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili sono determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018:
   - Progressioni economiche in essere
   - Indennità di comparto
   - Quota dell'indennità riconosciuta al personale educativo degli asili nido
   - Indennità in favore del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa
3. Le risorse annualmente disponibili, al netto di quelle previste al comma 1 del citato articolo 68, sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. Le risorse eventualmente destinate a nuove progressioni economiche devono essere finanziate con risorse stabili.

## Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018, è destinata ad incentivare, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere presso l'Ente, la performance individuale e organizzativa, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 68 comma 3 del 21/05/2018
2. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione.

## Art. 6 – Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo la seguente procedura:
   a) si individua il valore medio pro-capite dividendo le risorse totali destinate alla performance per il numero dei dipendenti valutati positivamente nell'anno di riferimento rapportati ai mesi di presenza in servizio;
   b) si determina l'importo unitario della maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% dell'importo di cui alla lettera a);
   c) si calcola il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale nella misura del 10% dei dipendenti valutati positivamente;
   d) si determina, quindi, l'entità complessiva della maggiorazione del premio individuale (importo unitario della maggiorazione di cui alla lettera b) moltiplicato per il n. dei dipendenti aventi diritto di cui alla lettera c)).

2. La maggiorazione è attribuita al 10% del personale che, in base alle graduatorie di merito relative alla valutazione individuale, distinte per Dirigente e per categoria, avrà ottenuto il punteggio più elevato. In caso di parità tra due o più dipendenti, avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, si applicano i criteri previsti dall'art. 7
3. Il numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è calcolato con troncamento di eventuali valori decimali in caso di punteggio inferiore a 0,5, e arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali superiori o uguali a 0,5. Eventuali resti saranno attribuiti, previo accordo tra i dirigenti, di preferenza nell'ambito della categoria.
4. Dopo aver determinato il numero effettivo dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale, verrà conseguentemente definito l'ammontare della maggiorazione complessiva effettiva, da portare in detrazione dal totale delle risorse destinate annualmente alla performance. Tali risorse saranno distribuite tra tutto il personale valutato positivamente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. L'Amministrazione si impegna a rivedere il vigente Sistema di Valutazione incentrato sulle fasce di merito, con l'obbiettivo di pervenire ad una distribuzione puntuale dei premi correlati alla perfomance
6. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale entra in vigore a far data dal 01/01/2019

**Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria**

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
2. Per concorrere alla progressione economica è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.
3. Le risorse da destinare all'istituto della progressione saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti .
4. Le risorse destinate alle progressioni economiche saranno suddivise tra le categorie B, C e D in proporzione al numero dei dipendenti di ogni categoria e ripartite tra i diversi Dirigenti sulla base dei dipendenti agli stessi
5. La valutazione per la progressione economica è attribuita:

   <u>Per la categoria B:</u>

   a) per il 60% in base alla media della valutazione della performance del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;

b) per il 40% in base all'esperienza maturata nella posizione economica in godimento, in proporzione ai mesi di anzianità nella posizione economica, per ogni categoria.

Per la categoria C e la categoria D:

a) per il 70% in base alla media della valutazione della performance del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;

b) per il 30% in base all'esperienza maturata nella posizione economica in godimento, in proporzione ai mesi di anzianità nella posizione economica, per ogni categoria.

6. In caso di parità di punteggio avrà precedenza nella progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di nella categoria, considerando solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; in caso di persistente parità, avrà precedenza il dipendente più anziano di età.
7. Le parti danno atto che sono possibili trasferimenti di risorse tra Dirigenti, nel caso in cui vi sia un residuo di categoria non utilizzabile per ulteriori progressioni del singolo Dirigente. Tale residuo rimane in prima istanza destinato alla stessa categoria. Quanto sopra al fine di ottimizzare l'utilizzo di risorse per le progressioni nel limite del budget disponibile.
8. Non può accedere alla posizione economica superiore il dipendente che, nell'anno precedente la decorrenza della progressione, ha ricevuto una sanzione disciplinare divenuta definitiva pari o superiore al rimprovero scritto
9. La nuova posizione economica e il relativo valore sono riconosciuti dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate che destina specifiche risorse a tale istituto.
10. L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale entra in vigore a far data dal 01/01/2019

## Art. 8 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, ed è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese rientranti nelle casistiche elencate al comma 2, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Empoli, stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, il ricorrere di una o più delle seguenti condizioni:
   a) RISCHIO inteso come svolgimento di attività che possono incidere negativamente in via immediata e diretta sulla salute e l'integrità psico-fisica del dipendente, derivanti da:
   - circolazione su strada effettuata in modo diretto e continuo con veicoli ad uso aziendale;
   - esposizione continuativa ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi (es in caso di asfaltatura e manutenzione strade, manutenzione o installazione impianti elettrici, idraulici, verniciatura ecc.);

- impiego di attrezzature e strumenti con azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (es movimentazione di carichi pesanti);
- esposizione a rischi di precipitazione (es in caso di attività in quota);
- utilizzo di strumenti e attrezzature per installazione, montaggio, riparazione di arredi, automezzi, impianti aree verdi ecc.
- utilizzo di strumenti e attrezzature presenti all'interno di cucine di medie e grandi dimensioni

b) DISAGIO inteso come persistenza di oggettive condizioni, che - pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità psico-fisica del lavoratore - possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale;

c) MANEGGIO VALORI inteso come svolgimento di attività che comportino il maneggio di valori di cassa e/o titoli al portatore (banconote, buoni pasto) non inferiore a € 55,00 mensili.

3. Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 2 spetta una indennità giornaliera di € 2,50.
4. Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 2 l'indennità giornaliera, di € 2,50, è attribuita per lo svolgimento delle seguenti attività in base al coefficiente indicato:

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico dei dipendenti addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico che hanno un orario di uscita dopo le 18.00 e una turnazione su 6 giorni per almeno 2 settimane al mese: coefficiente 0,50;

- orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono uscita posticipata oltre le 18.00 per i dipendenti la Servizio Biblioteca, e rientri pomeridiani per almeno 5 giorni settimanali per i dipendenti del Servizio Manutenzioni: coefficiente 0,75;

- orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono una turnazione settimanale con tre differenti tipi di orario di ingresso e uscita per i dipendenti dei Servizi Educativi e Scolastici: coefficiente 0,80;

- orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono una pausa superiore ad 1 ora e turnazione settimanale con tre differenti tipi di orario di ingresso e uscita per i dipendenti addetti al Servizio di Trasporto scolastico, un ingresso antecedente alle ore 7.00 per i dipendenti addetti al Servizio Refezione scolastica e una ampia flessibilità nell'orario di lavoro dei dipendenti addetti alla custodia delle strutture comunali adibite a mostre e convegni: coefficiente 1,00;

5. Ai lavoratori di cui alla lettera c) del comma 2 spetta una indennità giornaliera negli importi di seguito indicati:
   - maneggio valori di importo mensile superiore a € 55,00 e fino a € 500,00 € 1,00
   - maneggio valori di importo mensile superiore a € 500,00 e fino a 5.000,00 € 1,10
   - maneggio valori di importo mensile superiore a € 5.000,00 € 1,60
6. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto e della misura dell'indennità, è di esclusiva competenza dei Dirigenti.
7. In fase di prima applicazione i Dirigenti dovranno effettuare la comunicazione di cui al periodo precedente al Servizio Gestione del Personale. Gli stessi Dirigenti dovranno altresì comunicare tempestivamente eventuali situazioni che determinano il venir meno o il sopraggiungere delle condizioni di cui sopra.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno; di conseguenza gli stessi saranno opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
9. L'indennità non compete nei giorni di assenza dal servizio.
10. La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui agli artt. 13, 14 e 16 del CCDI del 06/06/2013

## Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.
2. Nel limite dell'importo massimo contrattato per la specifica finalità e dei valori massimi riconosciuti dal CCNL, le parti si impegnano a definire criteri generali per l'attribuzione differenziata dell'indennità per specifiche responsabilità. Fino alla definizione di tali criteri, l'indennità in oggetto sarà corrisposta secondo quanto previsto dai CDI precedenti.

## Art. 10 – Disciplina di rinvio per l'applicazione degli istituti legati a trattamenti accessori previsti da norme di legge

1. Le parti convengono sulla opportunità di procedere celermente alla definizione ed approvazione dei criteri per l'impostazione dei regolamenti relativi agli "incentivi per le funzioni tecniche" ed "incentivi per recupero dell'evasione IMU", dando atto che potranno essere inseriti a partire dal 2020 strumenti di correlazione tra tali incentivi e i compensi legati alla performance organizzativa e individuale e quelli relativi alla retribuzione di risultato.

## Art. 11 – Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale di ore di straordinario di cui all'art. 14 comma 4 del CCN 01.04.1999 è confermato nelle 180 ore annue elevabili a 300 per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'amministrazione - così come previsto dal CCDI 08/11/2004 all'art. 11

## Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le parti concordano, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v), del citato CCNL 21/05/2018, la definizione dei seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.
2. La retribuzione di risultato da erogare è correlata alla valutazione circa il raggiungimento degli obbiettivi assegnati e la qualità della prestazione individuale espressa dal titolare di posizione organizzativa. La valutazione è effettuata secondo i criteri del vigente sistema di valutazione.

## Art. 13 - Incremento risorse art. 15 comma 5 CCNL 21/05/2018 - rispetto del limite di cui all'art. 23 c.2 D. Lgs. n. 75/2017

1. Le parti prendono atto della volontà dell'Amministrazione, nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'ente, di procedere all'istituzione di nuove posizioni organizzative.
2. In merito, preso atto che, come previsto dall'articolo 15 comma 5 del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio dell'ente, le parti concordano sull'entità dell'incidenza delle risorse suddette ai fini dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, quantificata per l'anno 2019 in Euro 18.000 e dal 2020 in Euro 36.000 annui.
3. L'Amministrazione si impegna, laddove il futuro quadro normativo e finanziario lo consentisse, a liberare le risorse afferenti le Posizioni Organizzative attualmente impiegate sul limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017

## Art. 14 – Norme di salvaguardia

1. Tenuto conto che la quantificazione delle singole componenti in cui si articolano le diverse forme di utilizzo delle risorse è stata fatta in chiave previsionale, e quindi suscettibile di possibili variazioni, le parti concordano che eventuali scostamenti in negativo troveranno compensazione fra le voci stesse.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, oltre alle eventuali

economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

ALLEGATO A: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

| Delegazione Pubblica | Delegazione OO.SS. |
|---|---|
| **Segretario Generale**<br>Dott.ssa Rita Ciardelli<br><br>**Dirigente Servizio Personale**<br>Dott.ssa Cristina Buti | **Presidente RSU**<br>Marcello Bini<br><br>**Componenti RSU**<br>Campatelli Roberto ASSENTE<br>Fiaschi Massimo<br>Giannini Paola<br>Lodico Michele<br>Rossi Marina<br>Sani Sandra<br>Spera Patrizia ASSENTE<br>Scarselli Filippo<br><br>**Rappresentanti OO.SS Territorriali**<br>CILS FP<br>UIL FP<br>CGIL FP |

## Costituzione Fondo Risorse Decentrate anno 2019

| | DESCRIZIONE | Totale | Unione | | solo Comune |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | pm | sociale e altro | |
| | **Risorse fisse** | | | | |
| | RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017 | 755.882,00 | | | |
| | DECURTAZIONE PER PO E ALTA PROFESSIONALITA' COMUNE | - 18.000,00 | | | |
| | ALTRE DECURTAZIONE DEL FONDO - Quota alte professionalità ceduta a Unione | - 13.897,00 | | | |
| | UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART 67 C 1 CCNL 16-18) | 723.985,00 | - 153.764,97 | - 12.389,70 | 557.830,33 |
| (*) | | | | | - |
| (*) | QUOTA 83,2 PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2015 (ART 67 C 2 LETT a) | 18.387,00 | - 2.579,00 | - 333,00 | 15.475,00 |
| | DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART 67 C 2 LETT b) | 17.668,00 | - 2.514,00 | - 329,00 | 14.825,00 |
| | RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2017 (ART 67 C. 2 LETT. g) | 7.632,00 | | | 7.632,00 |
| | RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2018 (ART 67 C. 2 LETT. g) | 6.700,00 | | | 6.700,00 |
| | | | | | - |
| | | | | | - |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | **Totale risorse fisse** | 774.372,00 | - 158.857,97 | - 13.051,70 | 602.462,33 |
| | **Risorse variabili** | | | | |
| | INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 c 4 CCNL 16-18) | 72.085,00 | -8.630,51 | -1.227,46 | 62.227,03 |
| | FRAZIONE RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO 2018 (ART 67 C. 2 LETT. G) | 3.142,00 | | | 3.142,00 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | DECURTAZIONE RIALLINEAMENTO IMPORTO LIMITE 23 C 2 ANNO 2016 | -57.094,00 | | | - 57.094,00 |
| | | | | | - |
| | | | | | - |
| | | | | | - |
| (*) | RISP DA STRAORD ACCERT A CONSUNT (ART. 14 C. 1 CCNL 98-01) | 12.988,39 | | | 12.988,39 |
| (*) | ECONOMIE ANNO PRECEDENTE | 60.913,48 | | | 60.913,48 |
| (*) | INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (non soggette a limite) | 60.000,00 | | | 60.000,00 |
| | | | | | |
| | **Totale risorse variabili** | 152.034,87 | - 8.630,51 | - 1.227,46 | 142.176,90 |
| | **TOTALE** | 926.406,87 | - 167.488,48 | - 14.279,16 | 744.639,23 |

## Destinazione Fondo Risorse Decentrate anno 2019

| DESCRIZIONE | Importi già contrattati | importi contrattati CDI 2019 | Importi totali |
|---|---|---|---|
| Ind di comparto | 89.389,62 | | 89.389,62 |
| Prog. Orizz | 310.100,13 | 39.000,00 | 349.100,13 |
| Indennità di funzione VIII | 1.260,00 | | 1.260,00 |
| Attività personale educativo | 12.400,00 | | 12.400,00 |
| Attività personale educativo | 7.500,00 | | 7.500,00 |
| Indennità di Turno | 6.200,00 | | 6.200,00 |
| Indennità condizioni lavo (ex turno, rischio, disagio) | 23.800,00 | 13.000,00 | 36.800,00 |
| Indennità specifiche resp. Cat. B, C, D, | 35.000,00 | 15.000,00 | 50.000,00 |
| Ind. Resp. particolari categorie | 5.325,00 | | 5.325,00 |
| Produttività in quota risorse fisse | | 44.487,58 | 44.487,58 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **Totale destinazioni incidenti su parte stabile** | **490.974,75** | **111.487,58** | **602.462,33** |
| Produttività in quota risorse variabili | | 82.176,90 | 82176,9 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Incentivi funzioni tecniche | 60.000,00 | | 60.000,00 |
| **Totale destinazioni incidenti su parte variabile** | **60.000,00** | **82.176,90** | **142.176,90** |
| **Totale fondo** | **550.974,75** | **193.664,48** | **744.639,23** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Controllo rispetto Limite ai sensi art. 23 c. 2 D. Lgs 75/2017** | | | | |
| | LIMITE FONDO Art 23 c 2 D. lgs. 75/2017 anno 2016 | 788.347,00 | | | |
| | | | | | |
| | **Totale FONDO ANNO 2019** | 926.406,87 | - 167.488,48 | - 14.279,16 | 744.639,23 |
| (*) | Totale voci fuori limite | - 169.956,87 | 5.093,00 | 662,00 | - 164.201,87 |
| | Importo PO + alte professionalità Unione | 18.000,00 | | | 18.000,00 |
| | Importo alte professionalità Unione | 13.897,00 | | - 13.897,00 | - |
| | **TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE** | 788.347,00 | - 162.395,48 | - 27.514,16 | 598.437,36 |

# COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2016-2018 ED ECONOMICO ANNO 2019 – PERSONALE NON DIRIGENTE - SOTTOSCRITTO IN DATA 20/12/2019

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
## (Art. 40 comma 3 sexies D. Lgs 165/2001)
## (Circolare RGS n. 25 del 19/07/2012)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo ed economico" che dispone in merito alla disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 7 CCNL 21/05/2018 ed ai criteri per l'utilizzo e la programmazione delle risorse per l'anno 2019

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

| | |
|---|---|
| **Data di sottoscrizione** | Preintesa **17/12/2019**<br>Contratto **20/12/2019** |
| **Periodo temporale di vigenza** | **Parte Giuridica Anno 2016-2018**<br>**Parte Economica Anno 2019** |
| **Composizione della delegazione trattante** | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Segretario Generale (presidente)<br>Dirigente Servizio Gestione del Personale<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br>**RSU**<br>**CGIL - Provinciale**<br>**CISL – FP Provinciale**<br>**UIL – FPL Provinciale**<br>**CSA Regioni e Autonomie Locali**<br>**CISAL**<br><br>Firmatarie della preintesa:<br>**RSU**<br>**FP-CGIL**<br>**FP – CISL**<br><br>Firmatarie del contratto:<br>**RSU**<br>**FP-CGIL**<br>**FP - CISL** |

| | | |
|---|---|---|
| **Soggetti destinatari** | | Personale non dirigente del comparto **a tempo indeterminato e determinato** |
| **Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)** | | Disciplina degli istituti contrattuali di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 e dei Criteri per la destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2019. |
| **Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione** | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | E' stato rilasciato parere favorevole dall'organo di controllo interno in data 19/12/2019 |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10, D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs 97/2016, è stato adottato con deliberazione n. 22 del 30/01/2019 e definitivamente approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.82 del 17/04/2019 |
| | | E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D. Lgs 33/2019 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del comune |
| | | Ai sensi dell'art. 169 del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 06/05/2019<br>La relazione sulla Performance relativa all'anno 2018 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 173 del 16/10/2019 previa verifica del Nucleo di Valutazione. |
| **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 da 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;

Il Contratto Decentrato Integrativo (CDI) di cui trattasi è a contenuto normativo per gli anni 2016-2018 ed economico per l'anno 2019. Il CDI definisce la disciplina degli istituti e delle materie che la Legge e i CCNL rimandano alla contrattazione decentrata integrativa di ente.
Il CDI è composto da n. 14 articoli e da n. 1 allegato
I 14 articoli dispongono in merito a quanto segue:

## *TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI*

### *Art. 1 – Ambito di applicazione*

1. *Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e parziale.*
2. *I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.*

3. *Con la sottoscrizione del presente CCDI sono abrogate le disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con lo stesso.*

### *Art. 2 – Durata, decorrenza ed efficacia*

1. *Il contratto decentrato integrativo, per la parte normativa, ha durata triennale (2016-2018) e validità dal giorno successivo alla sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti.*
2. *Il presente accordo conserva la sua validità fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto.*

### *Art. 3 – Interpretazione autentica*

1. *Qualora insorgano controversie sulla interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.*
2. *Al fine di cui al comma 1, la parte interessata presenta formale richiesta di incontro, che deve tenersi entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta stessa.*
3. *L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le stesse procedure previste per la sottoscrizione del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della sua vigenza.*

## *TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO*

### *Art. 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili*

1. *L'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili sono determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018*
2. *La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018:*
   - *Progressioni economiche in essere*
   - *Indennità di comparto*
   - *Quota dell'indennità riconosciuta al personale educativo degli asili nido*
   - *Indennità in favore del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa*
3. *Le risorse annualmente disponibili, al netto di quelle previste al comma 1 del citato articolo 68, sono destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. Le risorse eventualmente destinate a nuove progressioni economiche devono essere finanziate con risorse stabili.*

### *Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*

1. *Le parti danno atto che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018, è destinata ad incentivare, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere presso l'Ente, la performance individuale e organizzativa, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 68 comma 3 del 21/05/2018*
2. *I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione.*

### *Art. 6 – Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale*

1. *In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo la seguente procedura:*
   a) *si individua il valore medio pro-capite dividendo le risorse totali destinate alla performance per il numero dei dipendenti valutati positivamente nell'anno di riferimento rapportati ai mesi di presenza in servizio;*
   b) *si determina l'importo unitario della maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% dell'importo di cui alla lettera a);*
   c) *si calcola il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale nella misura del 10% dei dipendenti valutati positivamente;*
   d) *si determina, quindi, l'entità complessiva della maggiorazione del premio individuale (importo unitario della maggiorazione di cui alla lettera b) moltiplicato per il n. dei dipendenti aventi diritto di cui alla lettera c)).*
2. *La maggiorazione è attribuita al 10% del personale che, in base alle graduatorie di merito relative alla valutazione individuale, distinte per Dirigente e per categoria, avrà ottenuto il punteggio più elevato. In caso di parità tra due o più dipendenti, avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, si applicano i criteri previsti dall'art. 7*
3. *Il numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è calcolato con troncamento di eventuali valori decimali in caso di punteggio inferiore a 0,5, e arrotondamento all'unità superiore in caso di valori decimali superiori o uguali a 0,5. Eventuali resti saranno attribuiti, previo accordo tra i dirigenti, di preferenza nell'ambito della categoria.*
4. *Dopo aver determinato il numero effettivo dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale, verrà conseguentemente definito l'ammontare della maggiorazione complessiva effettiva, da portare in detrazione dal totale delle risorse destinate annualmente alla performance.*

*Tali risorse saranno distribuite tra tutto il personale valutato positivamente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.*

5. *L'Amministrazione si impegna a rivedere il vigente Sistema di Valutazione incentrato sulle fasce di merito, con l'obbiettivo di pervenire ad una distribuzione puntuale dei premi correlati alla perfomance*
6. *L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale entra in vigore a far data dal 01/01/2019*

### *Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria*

1. *L'istituto della progressione economica all'interno della categoria si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.*
2. *Per concorrere alla progressione economica è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.*
3. *Le risorse da destinare all'istituto della progressione saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti .*
4. *Le risorse destinate alle progressioni economiche saranno suddivise tra le categorie B, C e D in proporzione al numero dei dipendenti di ogni categoria e ripartite tra i diversi Dirigenti sulla base dei dipendenti agli stessi*
5. *La valutazione per la progressione economica è attribuita:*
   *Per la categoria B:*
   *a) per il 60% in base alla media della valutazione della performance del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;*
   *b) per il 40% in base all'esperienza maturata nella posizione economica in godimento, in proporzione ai mesi di anzianità nella posizione economica, per ogni categoria.*
   *Per la categoria C e la categoria D:*
   *a) per il 70% in base alla media della valutazione della performance del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;*
   *b) per il 30% in base all'esperienza maturata nella posizione economica in godimento, in proporzione ai mesi di anzianità nella posizione economica, per ogni categoria.*
6. *In caso di parità di punteggio avrà precedenza nella progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di nella categoria, considerando solo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; in caso di persistente parità, avrà precedenza il dipendente più anziano di età.*
7. *Le parti danno atto che sono possibili trasferimenti di risorse tra Dirigenti, nel caso in cui vi sia un residuo di categoria non utilizzabile per ulteriori progressioni del singolo Dirigente. Tale residuo rimane in prima istanza destinato alla stessa categoria. Quanto sopra al fine di ottimizzare l'utilizzo di risorse per le progressioni nel limite del budget disponibile.*
8. *Non può accedere alla posizione economica superiore il dipendente che, nell'anno precedente la decorrenza della progressione, ha ricevuto una sanzione disciplinare divenuta definitiva pari o superiore al rimprovero scritto*
9. *La nuova posizione economica e il relativo valore sono riconosciuti dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate che destina specifiche risorse a tale istituto.*
10. *L'applicazione dei suddetti criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale entra in vigore a far data dal 01/01/2019*

### *Art. 8 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro*

1. *L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori, ed è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese rientranti nelle casistiche elencate al comma 2, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.*
2. *Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Empoli, stabiliscono quali criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, il ricorrere di una o più delle seguenti condizioni:*
   a) *RISCHIO inteso come svolgimento di attività che possono incidere negativamente in via immediata e diretta sulla salute e l'integrità psico-fisica del dipendente, derivanti da:*
      - *circolazione su strada effettuata in modo diretto e continuo con veicoli ad uso aziendale;*
      - *esposizione continuativa ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi (es in caso di asfaltatura e manutenzione strade, manutenzione o installazione impianti elettrici, idraulici, verniciatura ecc.);*
      - *impiego di attrezzature e strumenti con azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (es movimentazione di carichi pesanti);*
      - *esposizione a rischi di precipitazione (es in caso di attività in quota);*
      - *utilizzo di strumenti e attrezzature per installazione, montaggio, riparazione di arredi, automezzi, impianti aree verdi ecc.*
      - *utilizzo di strumenti e attrezzature presenti all'interno di cucine di medie e grandi dimensioni*
   b) *DISAGIO inteso come persistenza di oggettive condizioni, che - pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità psico-fisica del lavoratore - possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale;*
   c) *MANEGGIO VALORI inteso come svolgimento di attività che comportino il maneggio di valori di cassa e/o titoli al portatore (banconote, buoni pasto) non inferiore a € 55,00 mensili.*
3. *Ai lavoratori di cui alla lettera a) del comma 2 spetta una indennità giornaliera di € 2,50.*

4. *Ai lavoratori di cui alla lettera b) del comma 2 l'indennità giornaliera, di € 2,50, è attribuita per lo svolgimento delle seguenti attività in base al coefficiente indicato:*
   *- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico dei dipendenti addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico che hanno un orario di uscita dopo le 18.00 e una turnazione su 6 giorni per almeno 2 settimane al mese: coefficiente 0,50;*
   *- orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono uscita posticipata oltre le 18.00 per i dipendenti la Servizio Biblioteca, e rientri pomeridiani per almeno 5 giorni settimanali per i dipendenti del Servizio Manutenzioni: coefficiente 0,75;*
   *- orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono una turnazione settimanale con tre differenti tipi di orario di ingresso e uscita per i dipendenti dei Servizi Educativi e Scolastici: coefficiente 0,80;*
   *- orario di servizio caratterizzato da prestazioni lavorative con articolazioni orarie che prevedono una pausa superiore ad 1 ora e turnazione settimanale con tre differenti tipi di orario di ingresso e uscita per i dipendenti addetti al Servizio di Trasporto scolastico, un ingresso antecedente alle ore 6.30 per i dipendenti addetti al Servizio Refezione scolastica e una ampia flessibilità nell'orario di lavoro dei dipendenti addetti alla custodia delle strutture comunali adibite a mostre e convegni: coefficiente 1,00;*
5. *Ai lavoratori di cui alla lettera c) del comma 2 spetta una indennità giornaliera negli importi di seguito indicati:*
   *- maneggio valori di importo mensile superiore a € 55,00 e fino a € 500,00 € 1,00*
   *- maneggio valori di importo mensile superiore a € 500,00 e fino a 5.000,00 € 1,10*
   *- maneggio valori di importo mensile superiore a € 5.000,00 € 1,60*
6. *La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto e della misura dell'indennità, è di esclusiva competenza dei Dirigenti.*
7. *In fase di prima applicazione i Dirigenti dovranno effettuare la comunicazione di cui al periodo precedente al Servizio Gestione del Personale. Gli stessi Dirigenti dovranno altresì comunicare tempestivamente eventuali situazioni che determinano il venir meno o il sopraggiungere delle condizioni di cui sopra.*
8. *Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno; di conseguenza gli stessi saranno opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.*
9. *L'indennità non compete nei giorni di assenza dal servizio.*
10. *La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui agli artt. 13, 14 e 16 del CCDI del 06/06/2013*

### *Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità*

1. *L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.*
2. *Nel limite dell'importo massimo contrattato per la specifica finalità e dei valori massimi riconosciuti dal CCNL, le parti si impegnano a definire criteri generali per l'attribuzione differenziata dell'indennità per specifiche responsabilità. Fino alla definizione di tali criteri, l'indennità in oggetto sarà corrisposta secondo quanto previsto dai CDI precedenti.*

### *Art. 10 – Disciplina di rinvio per l'applicazione degli istituti legati a trattamenti accessori previsti da norme di legge*

1. *Le parti convengono sulla opportunità di procedere celermente alla definizione ed approvazione dei criteri per l'impostazione dei regolamenti relativi agli "incentivi per le funzioni tecniche" ed "incentivi per recupero dell'evasione IMU", dando atto che potranno essere inseriti a partire dal 2020 strumenti di correlazione tra tali incentivi e i compensi legati alla performance organizzativa e individuale e quelli relativi alla retribuzione di risultato.*

### *Art. 11 – Lavoro straordinario*

1. *Il limite massimo individuale di ore di straordinario di cui all'art. 14 comma 4 del CCN 01.04.1999 è confermato nelle 180 ore annue elevabili a 300 per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'amministrazione - così come previsto dal CCDI 08/11/2004 all'art. 11*

### *Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

1. *Le parti concordano, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v), del citato CCNL 21/05/2018, la definizione dei seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.*
2. *La retribuzione di risultato da erogare è correlata alla valutazione circa il raggiungimento degli obbiettivi assegnati e la qualità della prestazione individuale espressa dal titolare di posizione organizzativa. La valutazione è effettuata secondo i criteri del vigente sistema di valutazione.*

### *Art. 13 - Incremento risorse art. 15 comma 5 CCNL 21/05/2018 - rispetto del limite di cui all'art. 23 c.2 D. Lgs. n. 75/2017*

1. *Le parti prendono atto della volontà dell'Amministrazione, nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'ente, di procedere all'istituzione di nuove posizioni organizzative.*
2. *In merito, preso atto che, come previsto dall'articolo 15 comma 5 del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio dell'ente, le parti concordano sull'entità dell'incidenza delle risorse suddette ai fini dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, quantificata per l'anno 2019 in Euro 18.000 e dal 2020 in Euro 36.000 annui.*
3. *L'Amministrazione si impegna, laddove il futuro quadro normativo e finanziario lo consentisse, a liberare le risorse afferenti le Posizioni Organizzative attualmente impiegate sul limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017*

***Art. 14 – Norme di salvaguardia***

1. *Tenuto conto che la quantificazione delle singole componenti in cui si articolano le diverse forme di utilizzo delle risorse è stata fatta in chiave previsionale, e quindi suscettibile di possibili variazioni, le parti concordano che eventuali scostamenti in negativo troveranno compensazione fra le voci stesse.*
2. *Fermo restando quanto previsto al comma 1, eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, oltre alle eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario, andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.*

Con l'ipotesi di accordo si è preliminarmente preso atto della consistenza delle risorse del Fondo Risorse decentrate destinate al finanziamento del salario accessorio e alla premialità del personale delle categorie (ex art. 67 del CCNL 21/05/2018), costituito con determinazione n. 109 del 23/01/2019 e con deliberazione di Giunta n. 183 del 06/11/2019 secondo i criteri e gli indirizzi approvati dalla Giunta Comunale con la stessa delibera.

Il Fondo dell'anno 2019, cui fare riferimento, è stato quantificato nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017.
Il limite cui fare riferimento ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, al lordo delle risorse cedute all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa per il personale trasferito, è pari € 788.347,00, quindi contenuto entro il limite delle risorse del corrispondente Fondo Risorse, soggette a limitazioni, determinato per l'anno 2016 in € 788.347,00
Nel suddetto limite sono incluse le risorse destinate per l'anno 2019 alle Posizioni Organizzative per € 18.000,00 e le risorse per le Alte Professionalità cedute all'Unione per un importo di € 13.897,00.
Il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 per il solo Comune, al netto delle risorse cedute all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa per il personale trasferito alla stessa, è pari a € 598.437,36
Il contenuto principale dell'accordo è rappresentato dalla destinazione del Fondo agli istituti previsti dal CCNL, ponendo particolare attenzione affinché quelli aventi carattere di stabilità trovino adeguato finanziamento con le risorse che stabilmente alimentano il fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse decentrate

Il contratto integrativo destina il 74,93% (pari ad € 557.974,75) delle risorse alle competenze con carattere di stabilità, prendendo atto:

- dell'attuale organizzazione del sistema delle posizioni di responsabilità (7,43%)
- dell'organizzazione dei servizi e dei relativi istituti contrattuali (turno e maggiorazioni) (0,83%)
- delle indennità di condizioni lavoro (4,94%)
- dell'indennità di comparto (12%)
- delle progressioni economiche (46,88%)
- delle indennità specifiche previste per il personale dei servizi educativi e dell'indennità prevista per la ex 8^ qq.f. (2,84%:)

Il restante 25,07% pari ad € 186.664,48 è destinato a istituti con carattere di variabilità:

- performance (17,01%)
- Incentivi funzioni tecniche (8,06%)

Con la determinazione n. 109 del 23/01/2019 e con la deliberazione della Giunta Municipale n. 183 del 06/11/2019 sono rappresentate le quote del fondo trasferite all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa per il personale delle funzioni di Polizia Municipale e Servizi Sociali trasferito alla stessa.

C) effetti abrogativi impliciti

All'art. 1 comma 3 del CDI è prevista l'abrogazione delle disposizioni dei precedenti CCDI incompatibili con lo stesso

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

Il CDI è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono erogate in applicazione del "Sistema di Valutazione della Performance" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 39 del 26/03/2014 e conforme al D. Lgs 150/2009.
Il nuovo istituto relativo alla maggiorazione del premio per la performance individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è stato disciplinato in maniera tale da garantire un'alta selettività del riconoscimento, in modo da premiare esclusivamente le "eccellenze" nell'ambito del personale valutato positivamente.

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'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009;

Le nuove progressioni economiche, previste per un importo pari a € 39.000,00, verranno attribuite secondo i nuovi criteri di cui all'art. 7 del CDI in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
La percentuale del personale che beneficerà della progressione economica non è superiore al 35% degli aventi diritto

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n 150/2009

La Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2019 lega alla qualità delle prestazioni il riconoscimento di compensi di natura accessoria in linea con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG 2019) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi ai cittadini. Il sistema di Valutazione della Performance prevede l'erogazione dei compensi in base alla valutazione effettuata attraverso un sistema misto basato su fattori di prestazione e fattori di risultato.

# COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente relazione tecnico finanziaria ha lo scopo di individuare e quantificare la composizione analitica del Fondo Risorse Decentrate al fine di attestarne la correttezza formale e la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

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

Il Fondo Risorse Decentrate 2019, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del comparto "Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 109 del 23/01/2019 per quanto attiene alle risorse stabili e con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 06/11/2019 per quanto attiene alla parte variabile nei seguenti importi al netto delle risorse cedute all'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa per il personale del Settore Polizia Municipale e Servizi Sociali trasferito alla stessa nel corso del 2018

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Risorse stabili | 602.462,33 |
| Risorse variabili | 142.176,90 |
| Totale | 744.639,23 |

Per la composizione del Fondo Risorse Decentrate 2019, si deve far riferimento, al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, alla composizione del fondo relativo all'anno 2016.
Il suddetto limite risulta pari ad € 788.347,00, per il cui confronto sono state quantificate anche le risorse cedute all'unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa.

Le risorse totali dei Fondi 2016, 2017 e 2018 sono state incrementate per effetto del CCNL 21/05/2018, in relazione ai differenziali delle Posizioni di Sviluppo, con determinazione n. 1788 del 31/12/2018, come di seguito:

| | |
|---|---|
| Totale Fondo Salario accessorio 2016 | 934.427,85 |
| Differenziale Posizioni di Sviluppo | 1.758,90 |
| Totale Fondo Salario Accessorio 2016 | 936.186,75 |
| | |
| Totale Fondo Salario accessorio 2017 | 850.748,56 |
| Differenziale Posizioni di Sviluppo | 5.748,86 |
| Totale Fondo Salario Accessorio 2017 | 856.497,42 |
| | |
| Totale Fondo Salario accessorio 2018 | 657.209,02 (al netto delle risorse cedute all'Unione per il personale trasferito) |
| Differenziale Posizioni di Sviluppo | 13.918,22 |
| Totale | 671.127,24 |

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

- Risorse storiche consolidate

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Risorse stabili consolidate | 755.882,00 |
| Decurtazione per PO | 18.000,00 |
| Decurtazione per AP | 13.897,00 |
| Art. 67 c. 1 Totale Importo Unico Consolidato | 723.985,00 |

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

| Descrizione * | Importo |
|---|---|
| Art. 67 c. 2 lett. c) RIA Personale Cessato anno 2017 | 7.632,00 |
| Art. 67 c. 2 lett. c) RIA Personale Cessato anno 2018 | 6.700,00 |
| Art. 67 c. 2 lett. a) Quota Procapite 83,20 | 18.387,00 |
| Art. 67 c. 2 lett. b) Differenziali di sviluppo | 17.668,00 |
| Decurtazione Risorse stabili per Trasferimento Unione PM | 158.857,97 |
| Decurtazione Risorse stabili per Trasferimento Unione Sociale | 13.051,70 |
| Totale Risorse Stabili Fondo anno 2019 | **602.462,33** |

* Il riferimento è al CCNL 21/05/2018

**Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili sono così determinate

| Descrizione* | Importo |
|---|---|
| Art. 67 c. 4 1,2 MS 1997 | 72.085,00 |
| Art 67 c. 3 lett d ) RIA quota una tantum infrannuali | 3.142,00 |
| Art. 67 c. 3 lett. e) Economie fondo lavoro straordinario | 12.988,39 |
| Art. 17 c. 5 CCNL 01/04/99 Economie parte stabile del fondo | 60.913,48 |
| Incentivi funzioni tecniche art. 113 c. 2 D.lgs 50/2016 | 60.000,00 |
| Totale risorse variabili (al lordo delle decurtazioni) | 209.128,87 |

.
* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

**CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 4 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)**
Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 6.007.133,68, per una possibilità di incremento massima di € 72.085,00 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 72.085,00, pari al 100%.

**CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. d) RIA Personale Cessato: quota una tantum infrannuale**
Tra le risorse variabili è stata inserita la Ria del Personale Cessato per la parte infrannuale per un importo di € 3.142,00. L'importo annuo di € 6.700,00 va ad incrementare la parte stabile a regime.
Tali somme sono state certificate dal Collegio dei Revisori

**CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. e) Economie fondo lavoro straordinario**
Tra le risorse variabili sono stati inseriti i risparmi non utilizzati dell'anno precedente derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14 del CCNL 01/04/1999 per un importo pari a € 12.988,39.
Tali somme sono state certificate dal Collegio dei Revisori

**CCNL 01/04/1999 art. 17 c. 5 Economie parte stabile del fondo**
Tra le risorse variabili sono stati inserite le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario (2018) per un importo pari a € 60.913,48.
Tali somme sono state certificate dal Collegio dei Revisori.

**Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo**

Nella parte stabile del fondo, nella determinazione dell'importo unico consolidato è stata applicata la decurtazione permanente, riferita agli anni 2011-2014, ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del DL. 78/2010 pari ad € 43.638,00; è stata altresì computata in tale importo unico anche la riduzione in seguito al trasferimento del personale ATA dall'01/01/2000 per l'importo di € 53.208,00.
Le ulteriori decurtazioni sempre afferenti la parte stabile del fondo sono state effettuate in seguito al trasferimento del Personale del Settore Polizia Municipale e del Servizio sociale all'Unione dei comuni del Circondario Empolese Valdelsa

Oltre alle decurtazioni effettuate sulla parte stabile del fondo, la parte variabile è stata oggetto delle seguenti decurtazioni

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Decurtazione Risorse variabili per trasferimento Unione PM | 8.630,51 |
| Decurtazione Risorse variabili per trasferimento Unione Sociale | 1.227,46 |
| Decurtazione per riallineamento importo limite art. 23 comma 2 del D.lgs 75/2017 | 57.094,00 |
| Totale riduzioni | 66.951,97 |

Le risorse variabili sono quindi così determinate:

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Totale risorse variabili (al lordo delle decurtazioni) | 209.128,87 |
| Totale riduzioni | 66.951,97 |
| Totale risorse variabili | **142.176,90** |

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

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Risorse stabili | 602.462,33 |
| Risorse variabili | 142.176,90 |
| Totale | 744.639,23 |

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**
Nessuna risorsa è allocata all'esterno del fondo

## 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 € 550.974,75 relative a:

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Indennità di comparto | 89.389,62 |
| Progressioni orizzontali | 310.100,13 |
| Indennità di Funzione ex VIII | 1.260,00 |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) | 12.400,00 |
| Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001) | 7.500,00 |
| Indennità di Turno | 6.200,00 |
| Indennità condizioni Lavoro (ex rischio, disagio, maneggio valori) | 23.800,00 |
| Indennità specifiche responsabilità | 35.000,00 |
| Indennità resp. Particolari categorie | 5.325,00 |
| Incentivi Funzioni Tecniche | 60.000,00 |
| Totale | 550.974,75 |

Le somme suddette sono effetto di disposizioni di legge, di CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**
Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 193.664,48 così suddivise:

| Descrizione | Importo |
|---|---|
| Nuove Progressioni economiche | 39.000,00 |
| Incremento per Indennità Condizioni Lavoro | 13.000,00 |
| Incremento per Indennità Specifiche Responsabilità | 15.000,00 |
| Compensi legati alla performance | 126.664,48 |
| Totale | 193.664,48 |

**Sezione III - Destinazioni ancora da regolare**
Voce non presente

**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 | 550.974,75 |
| Somme regolate dal contratto | 193.664,48 |
| Destinazioni ancora da regolare | 0 |
| Totale | 744.639,23 |

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**
Nessuna risorsa è allocata all'esterno del fondo

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

a. 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 € 602.462,33. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) pari ad € 557.974,75, sono integralmente finanziate con risorse che stabilmente compongono il Fondo Risorse Decentrate.

b. 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. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Le nuove progressioni economiche previste dall'ipotesi di accordo verranno definite sulla base delle risultanze delle valutazioni sulla performance e dell'esperienza maturata, secondo criteri selettivi (si prevede che il personale che beneficerà della progressione economica sia circa il 35% del totale degli aventi diritto).

# COMUNE DI EMPOLI

CITTA' METROPOLITANA DI FIRENZE

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Amministrazione Comune di Empoli

| COSTITUZIONE DEL FONDO | Fondo 2018 | Fondo 2019 | Diff 2019-2018 |
|---|---|---|---|
| **Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità** | | | |
| **Risorse storiche** | | | |
| Risorse fisse Unico importo consolidato (art. 67 c. 1 ) | 755.882 | 755.882 | 0 |
| Decurtazione Fondo P.O. | 18.000 | 18.000 | 0 |
| Decurtazione Fondo P.O. (unione) | 13.897 | 13.897 | 0 |
| Unico importo consolidato (art. 67 c. 1 ) | 723.985 | 723.985 | 0 |
| **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità** | | | |
| Reintegro RIA Cessati | 7.632 | 14.332 | + 6.700 |
| Differenziale posizioni di sviluppo | 13.918 | 17.668 | + 3.750 |
| Quota di 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 | 0 | 18.387 | + 18.387 |
| **Decurtazione parte stabile del fondo** | | | |
| Decurtazione personale PM trasferito ad Unione | -153.765 | -158.857,97 | - 5.093 |
| Decurtazione personale sociale trasferito ad Unione | -7.102 | -13.052 | - 5.950 |
| **Risorse variabili** | | | |
| 1,2% M.S. 1997 | 72.085 | 72.085 | |
| Frazioni di Ria personale cessato 2018 | 3.578 | 3.142 | -436 |
| **Poste variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017** | | | |
| Incentivi Tecnici | 6.500 | 60.000 | +53.500 |
| Risparmi straordinario | 23.649 | 12.988 | -10.661 |
| Economie anno precedente (parte stabile) | 41.335 | 60.913 | +19.578 |
| **Decurtazione parte variabile del fondo** | | | |
| Decurtazione del fondo per riallineamento importo limite art. 23. c. 2 del D. Lgs 75/2017 | - 50.830 | - 57.094 | -6.264 |
| Decurtazione personale PM trasferito ad Unione | - 8.631 | - 8.631 | |
| Decurtazione personale sociale trasferito ad Unione | - 1.227 | - 1.227 | |
| | | | |
| **Risorse del Fondo sottoposte a certificazione** | | | |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (al netto delle decurtazioni) | 584.668 | 602.462 | +17.794 |
| Risorse variabili (al netto delle decurtazioni) | 86.459 | 142.177 | 55.718 |
| **TOTALE** | **671.127*** | **744.639** | **73.512** |
| **Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione** | | | |

* Il Contratto Decentrato del 2018 è stato sottoscritto in data 14/05/2018, anteriormente alla sottoscrizione del CCNL del 21/05/2018. Successivamente, con determinazione n. 1788/2018 si è proceduto alla rideterminazione del Fondo per l'anno 2018, in considerazione dell'intervenuto trasferimento, dal 04/07/2018, del personale addetto alla funzione sociale all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa, e in applicazione del nuovo CCNL 21/05/2018.
I dati sopra esposti relativi al fondo 2018, corrispondono a quelli indicati nell'allegato alla suddetta determinazione 1788/2018, opportunamente riclassificati secondo le previsioni del CCNL 21/05/2018

| Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018. Amministrazione Comune di Empoli | | | |
|---|---|---|---|
| **PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO** | **Fondo 2018** | **Fondo 2019** | **Diff 2019-2018** |
| **Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa** | | | |
| indennità di comparto quota carico Fondo | 96.396 | 89.390 | -7.006 |
| Progressioni orizzontali | 315.225 | 310.100 | -5.125 |
| Indennità funzionari VIII | 2.500 | 1.260 | -1.240 |
| Indennità personale educativo | 19.400 | 19.900 | 500 |
| Indennità di responsabilità / professionalità | 43.258 | 40.325 | -2.933 |
| Indennità turno | 6.200 | 6.200 | 0 |
| Indennità condizioni lavoro | 53.348 | 23.800 | -29.548 |
| Incentivi funzioni tecniche | 6.500 | 60.000 | 53.500 |
| Altri istituti non compresi fra i precedenti | | | |
| **Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa** | | | |
| Progressioni orizzontali | 30.000 | 39.000 | +9.000 |
| Indennità di responsabilità / professionalità | | 15.000 | +15.000 |
| Indennità condizioni lavoro, ( ex rischio, disagio, ecc.) | | 13.000 | +13.000 |
| Produttività / performance individuale | 98.300 | 126.664 | +28.364 |
| **Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione** | | | |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa | 542.827 | 550.975 | +8.148 |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa | 128.300 | 193.664 | +65.364 |
| **Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione** | **671.127** | **744.639** | **73.512** |

## 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

Il sistema contabile utilizzato da questo Ente e le tabelle di supporto per la programmazione e verifica dei dati sono strutturati in modo da garantire una corretta imputazione dei valori di competenza nei diversi capitoli di bilancio. Nella programmazione del bilancio di previsione, unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziate nei vari capitoli le somme relative al fondo per le risorse decentrate. La verifica della compatibilità tra il bilancio e i dati del fondo risorse decentrate è pertanto costante.

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

L'art. 23 del D. Lgs 75/2017 ha previsto quale limite delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Il totale del Fondo Risorse Decentrate, sia stabili che variabili dell'anno 2016, al netto delle voci escluse dal computo è pari a € 788.347,00. Tale importo rappresenta il limite da non superare anche per l'anno 2019.
Per la verifica del limite è necessario sommare al totale del fondo gli importi ceduti all'Unione per il personale trasferito alla stessa e togliere le voci escluse dal limite:

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Importo FRD 2019** | | | **744.639,23** |
| Importi Ceduti a Unione per personale trasferito | | | 181.767,64 |
| Totale Voci Fuori Fondo | Quota 83,2 personale in servizio 31/12/2015 art. 67 c. 2 lett a) | *18.387,00* | -169.956,87 |
| | Differenziali posizioni di sviluppo art. 67 c 2 lett b) | *17.668,00* | |
| | Risp da straord accert a consunt Art. 67 c. 3 lett. e) | *12.988,39* | |
| | Economie anno precedenteE | *60.913,48* | |
| | Incentivi funzioni tecniche | *60.000,00* | |
| Importo Po | | | 18.000,00 |
| Importo AP Unione | | | 13.897,00 |
| **Rispetto limite** | | | **788.347,00** |

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in più capitoli di spesa; infatti, in ottemperanza ai nuovi principi contabili in materia di armonizzazione di cui al D.Lgs. n° 118/2011 e ss.mm.ii., ogni missione/programma contiene i capitoli relativi al salario accessorio del personale inserito nella corrispondente missione/programma. Le risorse necessarie al pagamento delle progressioni economiche al personale in servizio sono invece allocate sui rispettivi capitoli del trattamento fondamentale. Altri capitoli contengono gli stanziamenti necessari a liquidare i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (recupero evasione ICI, incentivi funzioni tecniche).
A ciascun capitolo relativo agli oneri diretti corrisponde un capitolo relativo agli oneri riflessi a carico dell'ente e uno relativo all'IRAP, i cui stanziamenti sono calcolati in base alle aliquote vigenti.
Non ci sono oneri diretti o indiretti senza copertura di bilancio.

**Il Responsabile del Procedimento**
**Dott.ssa Sandra Scarselli**
*firmato digitalmente*

**Il Dirigente del Servizio**
**Gestione del Personale**
**Dott.ssa Cristina Buti**
*firmato digitalmente*

# COMUNE DI EMPOLI

**Collegio dei Revisori**

---

**OGGETTO: Certificazione relativa alla Relazione Illustrativa e Tecnico–Finanziaria relativa al fondo del personale dipendente non dirigente per l'anno 2019 e verifica di compatibilità di cui all'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.**

## *IL COLLEGIO DEI REVISORI*

RICHIAMATO l'articolo 40, comma 3 sexies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove è previsto che "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"

RICHIAMATO inoltre l'art. 40 bis, comma 1, del medesimo D. Lgs. 165/2001, il quale dispone che "Il controllo sulla compatibilita' dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti."

VISTA la documentazione trasmessa in relazione all'oggetto, costituita da:

- Determinazione n. 109 del 23/01/2019 avente ad oggetto: Definizione fondo per le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività del personale dipendente. Anno 2019;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 06/11/2019 avente ad oggetto la quantificazione delle risorse variabili e l'approvazione delle linee di indirizzo per l'anno 2019;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria sulla pre-intesa del contratto decentrato integrativo 2019, sottoscritta il 17/12/2019, redatte sulla base degli schemi definiti dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare 25 del 19/7/2012, sottoscritta dalla Dirigente del Servizio Gestione del Personale e dalla Responsabile del Procedimento;
- pre-intesa relativa al CCDI 2019 firmata il 17/12/2019;

Preso atto:

- della quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 nella misura di € 744.639,23;
- della preintesa relativa al CCDI 2019, riferita alla parte normativa per il periodo 2016-2018 e alla parte economica per l'anno 2019, la quale dispone in merito ai criteri per la

ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili nel rispetto dei vincoli imposti dal CCNL e dalle normative vigenti, secondo il dettaglio di cui all'allegato A alla preintesa stessa;

**CERTIFICA**

La Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria relativa al fondo del personale dipendente non dirigente per l'anno 2019 ed

**ATTESTA**

la compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata come sopra indicata con le disponibilità allocate nel bilancio 2019 e con i vincoli derivanti dalle norme di legge in materia.

*Il presente parere viene rilasciato in formato digitale.*

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

Dott. Marco Pisaneschi - Presidente
Dott. Quiriconi Nicola - Componente
Dott. ssa Scelsi Maria Maddalena - Componente