



Città di Pescia
SERVIZIO AFFARI GENERALI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria contratto decentrato anni 2012 e seguenti ex art.5 CCNL 1/4/1999 e artt. 40 e 40 bis del D.Lgs.165/2001 e s.m.i.

Al Collegio
dei Revisori
SEDE

L'art.40 del D.Lgs.165/2001, comma 3 sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art.40 bis comma 1, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19/7/2012 con circolare n.25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto gli schemi di relazione illustrativa e tecnico finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei Revisori e Ragioneria ai sensi dell'art.40 bis comma 1 D.Lgs. 165/2001, a cui si deve aggiungere il parere obbligatorio e non vincolante dell'O.I.V., ai sensi dell'art.22 comma 1 lett. c del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi):

- Contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL;
- Contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (c.d. contrattazione annuale);
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi od economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL.

La stesura del contratto decentrato per gli anni 2012 e ss. è di carattere normativo ed economico, costituendo il contratto di riferimento anche per gli anni a venire e, ancorché tragga origine dai CC.CC.NN.LL. vigenti, tuttavia non può certo ignorare le novità normative nel frattempo intervenute, fermo restando ovviamente il rispetto della contrattazione collettiva.

In riferimento al combinato disposto degli artt.40 comma 3 bis e 45 comma 3 del D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.Lgs.150/2009, i trattamenti accessori sono legati:

- a) alla performance individuale a cui, ex art.40 comma 3 bis deve essere dedicata una quota prevalente del trattamento accessorio;
- b) alla performance organizzativa;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

La definizione delle diverse tipologie di performance è data dal Sistema di misurazione e valutazione della performance ma, ai fini del contratto decentrato, è necessario definire, anche ai fini del rispetto sostanziale dell'art.40 comma 3 bis, ciò che viene ascritto alle diverse voci di cui all'art.45 comma 3. A tal fine si ritiene che la prevalenza richiamata dal citato comma 3 bis non può che riferirsi al fondo di parte variabile, dato che il fondo di parte fissa, per contratto, è fisso nel tempo e dedicato a compensare istituti non direttamente attinenti la produttività, ma a carattere obbligatorio. Il fondo di parte variabile dovrà pertanto

essere imputato secondo la ripartizione di cui all'art.45 comma 3 D.Lgs.165/2001, riconducendo a tale ripartizione tutti gli istituti previsti dal CCNL.

Dovranno pertanto essere trattati separatamente le indennità di rischio e disagio, ascrivibili alla lett. c) del citato comma 3 art.45, la performance individuale di cui alla lett. a) che, in base al sistema di valutazione della performance comprende anche, in percentuale, la performance organizzativa ascrivibile alla lett. b).

In relazione a quanto sopra rientra nel concetto di performance individuale ogni istituto contrattuale che non sia ascrivibile alle lett. b) e c) del comma 3 art.45. Pertanto dovrà essere verificato che le somme allocate per le indennità di rischio e disagio, sommate alla percentuale di fondo per il personale non dirigente, come definita dal sistema di misurazione ascrivibile alla performance organizzativa complessiva, comprendente anche quella a livello di ente, non sia prevalente rispetto a tutte le altre voci del fondo di parte variabile, essendo pertanto garantito il disposto del comma 3 bis art.40.

Alla struttura del contratto non ostano le novità introdotte dai commi 11 e ss. dell'art.5 del D.L.95/2012 (c.d. spending review) che, semmai, possono incidere sul sistema di misurazione e valutazione della performance che, indubbiamente, ha evidenti riflessi anche sul contratto decentrato.

Il nostro sistema di misurazione e valutazione della performance però, a parte alcuni possibili ed opportuni aggiustamenti, non pare essere in contrasto con il dettato del D.L.95/2012 in quanto tiene già conto e valuta, per i dirigenti, i criteri di cui alle lett. a) e b) del comma 11 e, per il personale non dirigente, quelli di cui al comma 11 bis; inoltre, con la divisione in due diverse fasce come risultanti dalla valutazione annuale, appare garantito anche il dettato di cui al comma 11 quinquies di una retribuzione differenziata per una parte limitata del personale, comunque non inferiore al 10%.

Fatta questa necessaria premessa, di seguito la relazione illustrativa e tecnico finanziaria secondo lo schema Ministeriale

MODULO I – SCHEDA 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 28/06/2013 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2012-2013-2014-2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Claudio Sbragia Componenti: - D.ssa Stefania Baldi - D.ssa Alessandra Galligani - Dr. Aristide Sergio Borracchini Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, UIL, CISL, RR.SS.UU. Firmatarie della preintesa: CGIL, CISL, UIL, RR.SS.UU. Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012. b) Fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 31.03.1999; c) _____

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs. 150/2009 Sì, comunque è stato adottato con atto n.284/2011
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dall'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.lgs. 150/2009, comunque provvedimento in corso
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO

Art.1 – Tratta della durata del contratto, quadriennale come da CCNL, specificando tuttavia che resta in vigore fino alla stipula dell'integrativo successivo, fatta salva la stipula eventuale e su iniziativa di una delle parti di integrativi annuali a carattere economico, fermo restando l'impianto normativo.

Art.2 – Si occupa delle relazioni sindacali specificando e chiarendo il contenuto dei vari istituti, quali la contrattazione decentrata, l'informazione, concertazione e consultazione, le procedure di conciliazione e la verifica annuale del contratto, tenuto conto di quanto previsto dall'art.40 comma 3 ter del D.Lgs.165/2001 come modificato dall'art.54 D.Lgs.150/2009.

Art.3 – Specifica, a livello di presa d'atto e non di contrattazione dato che la costituzione del fondo non è soggetta a tale procedura, l'ammontare delle risorse decentrate suddivise per risorse stabili e variabili, dando altresì atto della parte delle risorse stabili utilizzabili e necessarie per il 2012 e, di conseguenza, la parte di tali risorse non necessarie per il 2012 e, quindi, utilizzabile per gli istituti di parte variabile.

Art.4 – Rimanda, per la valutazione annuale, al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.284/2009, chiarendo che tale valutazione è utilizzabile per i compensi relativi alla performance individuale e organizzativa come risultanti dalle schede di valutazione annuale e per la progressione economica orizzontale.

Art.5 – Quantifica il fondo collettivo per la produttività erogabile secondo le schede di valutazione annuale, secondo le procedure di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.6 – Disciplina gli istituti relativi al Turno, Reperibilità, Maneggio valori, Orario notturno, festivo e festivo notturno, quantificando il fondo complessivo e ripartito fra i vari istituti. Da chiarire, secondo la struttura del contratto decentrato sopra illustrata, che il fondo di cui all'art.6 è ascrivibile all'art.17 comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/1999 e 14/9/2000, ad eccezione dell'indennità di rischio trattata, ai sensi dell'art.45

comma 3 D.Lgs.165/2001, al successivo art.8 unitamente all'indennità di disagio, in quanto ambedue non ascrivibili alla performance individuale.

Art.7 – Si occupa dei compiti che comportano specifiche responsabilità, quantificando il fondo utilizzabile per l'anno 2012 e seguenti, salvo modifiche future. Tale tipo di performance individuale, anche alla luce della nuova organizzazione dell'ente, deve essere disciplinata in modo da garantire una diversificazione significativa di tale indennità in rapporto alla graduazione della responsabilità, sulla base di principi generali fissati dal contratto decentrato, che dovranno essere applicati dai dirigenti in modo omogeneo così da evitare marcate differenziazioni fra Servizi, specie nell'individuazione delle ripartizioni organizzative a cui spetta tale indennità. L'articolo individua quali destinatari dell'indennità i titolari di Unità Operativa, in relazione alle responsabilità specifiche derivanti dalla posizione ricoperta, sia per la collaborazione diretta con i dirigenti ed Aree Organizzative, sia per la responsabilità di procedimento e per essere destinatari di specifiche risorse ed obiettivi a livello di PEG/PDO. Oltre ai titolari di Unità Operativa ed alle particolari figure di cui all'art.17 comma 2 lett. i), le specifiche responsabilità possono essere riconosciute anche a titolari di Uffici e ad altre figure che, in relazione agli obiettivi di PEG/PDO, siano chiamate a responsabilità personali che vadano oltre quanto richiesto dal profilo professionale di appartenenza; l'intento è quello di legare le specifiche responsabilità a programmi o progetti specifici previsti nel PEG/PDO, escludendo a priori ogni riconoscimento a pioggia per il solo fatto di ricoprire una qualunque posizione.

Per l'attribuzione dell'indennità, a parte la necessaria norma transitoria di cui al comma 4 che richiama la disciplina previgente, nella considerazione che non è né opportuno né legittimo cambiare le regole "*in corsa*", è indispensabile stabilire una procedura certa che, in relazione agli obiettivi annuali di PEG/PDO, consenta ai dirigenti, fermo restando il confronto in conferenza dei dirigenti, di individuare in piena autonomia il personale titolare delle posizioni a cui è ascritta l'indennità per specifiche responsabilità e, successivamente, di quantificare tale indennità con criteri il più possibile oggettivi, in modo da evitare, per quanto possibile, eccessive discrezionalità che, da un lato, possono ingiustamente favorire o danneggiare alcuni soggetti e, dall'altro, possono indurre il dirigente ad una inopportuna distribuzione egualitaria.

A tal fine viene stabilito un procedimento che rende impossibile quantificare "*a priori*" quanto spetterà ad ogni singola figura, dipendendo il compenso da una serie di fattori, quali il budget complessivo utilizzabile e i punteggi derivanti dai criteri contrattualizzati. Il compenso deriverà infatti dal valore del "*punto*" che emergerà dalla divisione del budget complessivo a disposizione (depurato dei compensi ex CCNL spettanti ai sensi del comma 3), per il totale dei punteggi di ogni singolo soggetto; tale "*valore di punto*" sarà poi moltiplicato per il punteggio complessivo realizzato da ognuno. E' ovvio che il compenso sarà inevitabilmente variabile, risultando tanto più alto quanto più alto sarà il budget complessivo e quanto più basso sarà il totale dei punteggi sommati dei singoli soggetti (e/o il numero dei soggetti), fermo restando che in ogni caso non potrà essere superato il massimo previsto dal CCNL, attualmente pari a 2.500,00 Euro.

Da un esame dei criteri e della disciplina di cui all'art.7 emerge con chiarezza che il punteggio massimo di 100 (a cui, si ribadisce, non è affatto detto che corrisponda il massimo contrattuale) può essere raggiunto solo da titolari di U.O. (punti 50), con numero di addetti per Unità pari o superiore a 2 (punti 20), con un budget sopra la media (punti 20) e con attività di front office o rivolta alla generalità del Comune (punti 10); ogni altra figura, sia titolare di U.O. o di strutture minori, conseguirà punteggi e, dunque, compensi, sicuramente e proporzionalmente inferiori rispetto a chi raggiunge il punteggio massimo, garantendosi così l'opportuna differenziazione, pur nell'equità della ripartizione, a seconda delle effettive responsabilità rappresentate dai criteri oggettivi.

Art.8 – Disciplina i criteri e modalità per l'individuazione del personale dipendente sottoposto in via continuativa ad attività che comportano rischio o particolare disagio, demandando la formalizzazione dell'individuazione di tale personale al Dirigente del Servizio Affari Generali, su segnalazione dei Dirigenti di riferimento dei vari Servizi comunali.

Art.9 – Tratta delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge o di contratto e, nello specifico:

- delle risorse aggiuntive disciplinate dall'art.15 comma 1 lett. d) CCNL 1/4/1999 come riformulato dal CCNL 14/9/2000, per i quali è prevista una percentuale a favore del personale solo all'effettivo realizzarsi delle previsioni contrattuali. Trattandosi di risorse derivanti da attività che possono iniziare solo su disposizione della Giunta comunale, non si è proceduto alla quantificazione; resta comunque fermo il limite del fondo complessivo al 2010;

- Recupero evasione ICI disciplinato dall'art.3 comma 57 della L.662/96 e dall'art.59 comma 1 lett. p) del D.Lgs.446/1997 e dal regolamento comunale, fermo restando il limite massimo dell'anno 2010;
- Incentivi per la progettazione di cui all'art.92 D.Lgs.163/2006, dandosi atto che la quantificazione di tale incentivo è esclusa dal rispetto del limite massimo del fondo 2010 ed è comunque subordinata all'effettiva realizzazione dei progetti.

Art.10 – Quantifica il fondo destinato alle progressioni economiche già in essere, escludendosi la possibilità di procedere ad ulteriori progressioni ancorché solo a livello giuridico. Teoricamente le progressioni a carattere giuridico potrebbero essere effettuate, progressioni che però dovrebbero poi obbligatoriamente essere pagate allo spirare del termine previsto dalla legge. Le condizioni del fondo di parte fissa, su cui tali pagamenti andranno a gravare, non consentono di porre in essere comportamenti che potrebbero costituire moltiplicatori di spesa assolutamente imprudenti ed inopportuni.

Art.11 – Rinvia alle previsioni di bilancio in cui devono essere stanziati i fondi, anche sul piano degli investimenti, per il costante miglioramento dell'ambiente di lavoro e della sua sicurezza.

Art.12 – Ribadisce l'importanza e irrinunciabilità della formazione del personale, specificando in linea generale le modalità di formazione e rimandando ad altro atto di natura comunque contrattuale il programma delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento, ai sensi dell'art.4 comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/1999.

Art.13 – Norma per memoria, facendo riferimento a disciplina già adottata, previa concertazione, con determinazione dirigenziale n.116 del 29/3/2011 e s.m.i.

Art.14 – Tratta della riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali per il personale interessato da turni che, al momento, riguarda la sola Polizia Municipale.

Art.15 – Disciplina il servizio di mensa, ai sensi dell'art.45 CCNL 14/9/2000, avendo l'Amministrazione scelto di garantire il servizio di mensa mediante convenzione con pubblici esercizi e non di fornire il buono sostitutivo del servizio mensa, ai sensi dell'art.46 dello stesso CCNL.

Art.16 – Rimanda, per la regolamentazione del diritto di sciopero, all'accordo già concluso nell'anno 2005.

Art.17 – Norma di salvaguardia che ribadisce come ogni eventuale risorsa che si dovesse rendere disponibile, dovrà essere destinata previa contrattazione con le OO.SS.

Art.18 – Rinvia alla disciplina dei CC.CC.NN.LL. per quanto non disposto dall'integrativo.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo di cui alla D.D. n. 131 del 12/02/2013

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli art. 3 e seguenti, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	Euro 34.247,24
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	Euro 235.113,04
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	Euro 67.996,63
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	Euro 51.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	Euro 7.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche	Euro 20.000,00

responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlate alle risorse indicate nell’art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	Euro 64.025,91
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d’infanzia	Euro 3.718,80
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	Euro 2.045,52
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	Euro 56.251,33
Somme rinviate (Risparmio parte fissa (euro 7668,49 + 719,95)	Euro 8.388,44
Altro (indenn. Dir. Struttura e Alta Prof.)	Euro 8.036,71
Totale	Euro 557.823,62

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 229 del 27/09/2012) nonché il Sistema di Valutazione e misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n 284 del 29/12/2012).

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

Le nuove progressioni economiche sono regolate dal contratto integrativo sottoscritto il 23/10/2010 ed in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell’art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

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

La struttura del Contratto Decentrato, stante il blocco delle risorse, è piuttosto rigida essendo gran parte delle risorse destinate ad istituti non derogabili previsti da CCNL. La parte destinabile ad un effettivo incentivo tendente al raggiungimento di obiettivi specifici, come delineati dalla G.M. con atto n. 268/2012 è pertanto una parte del tutto residuale che viene valutata mediante l’apporto del personale dipendente, quantificato secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, che tiene conto sia del livello di raggiungimento degli obiettivi specifici, sia dell’apporto individuale dei singoli dipendenti. Una ulteriore correlazione con i risultati attesi e con la struttura organizzativa è data dall’individuazione da parte dei Dirigenti, dei Titolari di U.O., Uffici o gruppi di lavoro, direttamente collegati agli obiettivi di Peg e compensati, come da bozza di Contratto Decentrato, con i compensi delle specifiche responsabilità.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionale vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall’Amministrazione con determinazione n. 131 del 12/02/2013 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	Euro 381.550,47
Risorse variabili	Euro 176.273,15
Residui anni precedenti	
Totale	Euro 557.823,62

Sezione I – Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2012 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 253.944,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	Euro 18.758,70
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	Euro 15.128,05
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	Euro 14.778,58
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	Euro 18.322,73

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	Euro 62.551,56
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5/parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	Euro 13.924,00
CCNL 22/01/2004 dich. cong. N. 14	Euro 16.431,00
CCNL 09/05/2006 dich. Cong. N. 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro (art. 10 e art. 32 comma 7ccnl 2004)	Euro 6.051,96

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni/conversazioni/contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	Euro 6.672,02
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinari	
Art. 15, comma 2**	Euro 38.001,96
Art. 15, comma 5 nuovi servizi e riorganizzazioni***	Euro 80.573,25
Art. 54 CCNL 14.09.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l’anno precedente	
Altro	

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

** art. 15 comma 2CCNL 01/04/1999: importo pari all’1,2% del monte salari anno 1997, che al netto della Dirigenza ammontava ad Euro 3.166.830,00 Per tale integrazione, L’OIV ha espresso parere favorevole .

*** art. 15 comma 5 CCN 01/04/1999: attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione di quelli esistenti .

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	

CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2 – bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa e variabile)	Euro 182,20
Art. 9, comma 2 – bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio – parte fissa)	Euro 27.402,80
Art. 9, comma 2 – bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio – parte variabile)	Euro 17.083,40
Totale riduzioni	Euro 44.668,40

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	Euro 381.550,47
Risorse variabili*	Euro 176.273,15
Residui anni precedenti	
Totali	Euro 557.823,62

* le risorse variabili comprendono le componenti escluse dalla duplice riduzione di cui all'art. 9 comma 2-bis l.122/2010 come indicato dalla Corte dei Conti (delibera 51/2011)

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate 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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali €_458.830,52___relative a:

Descrizione	Importo
1)Indennità di comparto	Euro 56.251,33
2)Progressioni orizzontali	Euro 235.113,04
3)Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	Euro 67.996,63
4)Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	Euro 3.718,80
5)Indennità di personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	Euro 2.045,52
6)Altro (alta professionalità- Ind. Dir. Struttura e nuove progressioni sospese per il triennio 2011-2013)	Euro 15.705,20
7)Indennità di turno	Euro 20.000,00
8)Indennità di rischio	Euro 23.000,00
9)Indennità di disagio	Euro 7.000,00
10)Indennità di maneggio valori	Euro 4.000,00
11)Indennità di reperibilità	Euro 4.000,00
12)Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	Euro 20.000,00
Totale	Euro 458.830,52

Le somme suddette, per quanto riguarda le voci 1) 4) 5) sono effetto di disposizioni di CCNL

La voce 2) relativa alle Progressioni economiche si riferisce a progressioni orizzontali in essere. Il fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e risultato dei titolari di area organizzativa (punto 3) è stato contrattato nel Contratto Decentrato Integrativo relativo all'anno 2007 e sottoscritto in data 10/04/2008. I criteri ed i parametri di ripartizione della retribuzione di posizione per le singole posizioni sono stabiliti con

Delibera di Giunta n. 308 del 18/11/2008 .La percentuale max. della retribuzione di risultato è pari al 20% della retribuzione di posizione erogata nell'anno 2012.

Le voci ai punti 7), 10), 11) e 12) già regolamentati nel CCDI relativo all'anno 2007, non hanno subito modifiche in seguito alla sottoscrizione del Contratto decentrato 2012;

L'indennità di rischio e disagio di cui ai punti 8) e 9) sono regolamentate dall'art. 6 del CCDI del 2007 come integrato dal contratto Decentrato a valere per l'anno 2008 nel quale tali indennità sono estese ad alcune categorie di personale.

Sezione II – Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €_98.273,15_____, così suddivise:

Descrizione	Importo
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999	Euro 64.025,91
Produttività di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999	Euro 34.247,24

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	Euro 458.830,52
Somme regolate dal contratto	Euro 98.273,15
Destinazioni ancora da regolare (economia di bilancio)	Euro 719,95
Totale	

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei 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 € 381.550,47, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 380.830,52 . 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. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Descrizione	Anno 2011	Anno 2012	Differenza
Risorse stabili	Euro 399.124,42	Euro 381.550,47	Euro -17.573,95
Risorse variabili	Euro 139.991,66	Euro 176.273,15	Euro 36.281,49
Residui anni precedenti			
Totale	Euro 539.116,08	Euro 557.823,62	Euro 18.707,54

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate sui seguenti capitoli di spesa: parte fissa pari ad Euro 381.550,47.

Le voci fisse relative alle progressioni economiche, all'indennità di comparto, alle indennità del personale educativo (art. 31 ccnl 14/09/2000 e art 6 ccnl del 2001), Retribuzione di Posizione Titolari P. O., Indennità direzione struttura, alta professionalità, sui corrispondenti capitoli di spesa del personale per un totale complessivo di Euro 360.619,23 già erogato nel corso dell'anno 2012.

La retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità al cap. 1051/16 imp. 4345 del 31/12/2012 per un totale di Euro 12.542,80.

L'importo di Euro 8.388,44 pari alla differenza fra stanziamento di parte fissa e necessità dell'anno 2012, viene così ripartito: € 7.668,49 sul cap. 1051/16 imp. 4345, per progressioni conferite e non liquidate (DD. n. 1351 e n. 1352 del 06.09.2013); € 719,95 sul cap. 1051/32, per economia totale non ripartita, la cui copertura era stata garantita dall'impegno sopra detto.

Le risorse variabili pari ad Euro 118.919,26 trovano imputazione come segue:

- € 110.754,87 sul cap. 1051/32;
- € 8.164,39 con risorse da reperire nell'ambito del Bilancio afferente l'annualità 2013.

Sul cap. 1051/32 anno 2012 residuano ad oggi risorse per gli istituti di parte variabile ancora da erogare per l'importo di Euro 48.634,17 imp. 4352/2012.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato in quanto la maggiore somma di € 36.281,49, rispetto al fondo 2011, è interamente riconducibile all'incremento di voci non computabili nel limite predetto ai sensi del parere 51/2011 della Corte dei Conti.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO AA.GG.

D.ssa Stefania Baldi
F.to all'originale

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate anno 2012, indicate nel prospetto sopra riportate, e i relativi oneri riflessi, sono parzialmente stanziati negli appositi capitoli di spesa del Bilancio di Previsione anno 2013. L'unica somma per la quale dovrà essere data copertura è quella di € 8.164,39, oltre oneri per € 2.645,13 quale maggiore disponibilità da distribuire ai dipendenti a seguito della rideterminazione del fondo.

Pescia, 8 ottobre 2013

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

D.ssa Antonella Bugliani
F.to all'originale