



COMUNE DI VINCI
Città metropolitana di Firenze

COPIA

**DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE n. 375 del 23 DICEMBRE
2019**

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019**

L'ANNO DUEMILADICIANNOVE e questo GIORNO VENTITRE del MESE di DICEMBRE alle ORE 14,00 in VIA BATTISTI, si è riunita la Giunta Comunale.

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Stefano Salani.

Il sig. Giuseppe Torchia nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, apre la seduta ed invita a deliberare sulle proposte iscritte all'ordine del giorno.

Fatto l'appello nominale risultano:

| <i>Cognome e Nome</i> | <i>Carica</i> | <i>Presente</i> |
|---------------------------|---------------|--------------------------|
| TORCHIA GIUSEPPE | SINDACO | S |
| IALLORENZI SARA | VICESINDACO | S |
| CHINI MILA | ASSESSORE | S |
| VIGNOZZI VITTORIO | ASSESSORE | S |
| FRESE PAOLO | ASSESSORE | S |
| CIATTINI CHIARA | ASSESSORE | S |
| <i>Totale Presenti: 6</i> | | <i>Totali Assenti: 0</i> |



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 375 DEL 23/12/2019

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) per il Comparto regioni/Autonomie Locali vigenti;

VISTI gli articoli che stabiliscono le modalità per la contrattazione decentrata integrativa;

CONSIDERATO che la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata e integrativa è costituita dai componenti designati con delibera G.C. n. 195 del 07/08/2019;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 295 del 05/11/2019 "INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE (PARTE VARIABILE) E PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA";

CONSIDERATO che in data 18/12/2019 le delegazioni trattanti hanno definito l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019;

PRESO ATTO che l'ipotesi di contratto decentrato integrativo è stata trasmessa al Revisore Unico dei Conti, con unita la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile del Settore Economico - Finanziario così come prevista dall'art. 40 comma 3-sexies del D.lgs 165/2001 secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Ragioneria centrale dello Stato (allegato 1);

PRESO ATTO che il Revisore Unico dei Conti ha attestato in data 20/12/2019 con proprio atto la compatibilità dei costi previsti dall'ipotesi di contratto decentrato integrativo di cui sopra con i vincoli posti dal contratto e dal bilancio ed ha certificato che gli oneri trovano la necessaria copertura finanziaria agli appositi capitoli del bilancio di previsione (allegato 2);

CONSIDERATO che sono state rispettate le direttive preventivamente formulate da questa amministrazione e presentate alla delegazione trattante dal Presidente, per definire gli obiettivi strategici, le priorità nell'utilizzo delle risorse ed i vincoli di ordine finanziario;

VISTO il testo dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale (allegato 3);

VISTI i pareri favorevoli relativi alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento, espressi dai responsabili degli Uffici competenti ai sensi dell'art. 49 comma 1° D.Lgs.267/2000, e che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

CHE sulla proposta in esame, è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa di cui all'art. 97 del D.Lgs. 267/2000;

VISTI gli artt. 125 e 127 comma 1° del D.Lgs.267/2000;

CONSTATATA la competenza a provvedere ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

CON VOTAZIONE unanime e favorevole, palesemente resa;



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 375 DEL 23/12/2019

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019

DELIBERA

1. DI DELEGARE il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti del Comune di Vinci nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato 3);
2. DI DARE atto che, con la sottoscrizione definitiva, il contratto decentrato integrativo esprime immediata efficacia per gli istituti contrattuali che non necessitano di ulteriori accordi;
3. DI DARE mandato ai Responsabili e Funzionari competenti per l'adozione degli atti necessari alla sua attuazione;
4. DI TRASMETTERE all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale corredato dalla documentazione finanziaria e del parere del Revisore Unico;
5. DI TRASMETTERE in elenco la presente delibera ai Capigruppo consiliari ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lgs 267/2000;
6. CON VOTAZIONE unanime favorevole, separata e palese di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile stante l'urgenza di procedere con gli adempimenti conseguenti.



COMUNE DI VINCI
Città metropolitana di Firenze

**DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE n. 375 del 23 DICEMBRE
2019**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Giuseppe Torchia

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Salani



COMUNE DI VINCI
Città metropolitana di Firenze

**DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE n. 375 del 23 DICEMBRE
2019**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Addetto Alla Pubblicazione sottoscritto attesta che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna **all'Albo Pretorio del Comune** per quindici (15) giorni consecutivi.

Vinci lì **03/01/2020**

L' ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Maria Rosaria Marinelli



COMUNE DI VINCI
Città metropolitana di Firenze

**DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE n. 375 del 23 DICEMBRE
2019**

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta **esecutiva il 23/12/2019** ex art.134 comma 4 D.LGS. 267/2000;

Vinci lì **23/12/2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Stefano Salani



OGGETTO: C.C.D.I. RELATIVO AL PERSONALE DIPENDENTE NON APPARTENENTE ALLA QUALIFICA DIRIGENZIALE. PARTE ECONOMICA ANNO 2019. RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001, i contratti integrativi devono essere corredati da una relazione illustrativa e tecnico finanziaria predisposta sulla base di uno schema tipo approvato in data 19/07/2012 con circolare n. 25 dal MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La presente relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono pubblicate in modo permanente sul sito istituzionale al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

L'accordo per la stipulazione del contratto collettivo integrativo parte economica annualità 2019 è stato raggiunto in data 18/12/2019; a questo si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40-bis'.

Tale accordo ha ad oggetto la destinazione delle risorse anno 2019. In merito la Giunta Comunale con deliberazione n.295 del 05.11.2019 ha fornito alla Delegazione trattante di parte pubblica le direttive per la contrattazione con la RSU e le OO.SS. relativa ai criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 e alle altre materie ricomprese nell'ambito della contrattazione.

Relazione illustrativa

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 18/12/2019 Contratto | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2019 | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica: Presidente Dr. Stefano Salani Segretario Comunale, Membro Dott.ssa Simona Marmugi Responsabile Settore 2 Economico Finanziario e Gestione Risorse Interne Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: RSU interna e CGIL/FP Firmatarie del contratto: | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Utilizzo risorse decentrate 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. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' stata acquisita la certificazione positiva del Revisore in data _____ |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione G.C. n. 283 del 24/10/2019 e s.m.i. |
| | | |



COMUNE DI VINCI

Città Metropolitana di Firenze

| | |
|--|--|
| sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione G.C. n.23 del 29/01/2019 |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. |
| | La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 L'articolo 14, comma 6 non si applica agli Enti locali |
| 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

- Articolo 1 L'oggetto del contratto e' l'accordo decentrato sull'utilizzo del fondo incentivante anno 2019.
- Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 163 del 18/12/2019 del Settore 2
- Articolo 3 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Articolo 4 Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.
- Articolo 5 Si rinvia alla contrattazione decentrata integrativa 2020-2022 il pieno riallineamento della CDI con quella nazionale, per quanto riguarda la parte normativa. Si individuano i temi di prioritaria rilevanza per la prossima contrattazione decentrata integrativa.
- Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Art. 68, comma 2, lett. b) – premi correlati alla performance individuale | 35.892,00 |
| Art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018 – progressioni economiche orizzontali - già attribuite | 65.941,00 |
| Art. 17, comma 2, lett. d) , e) ed i) CCNL 1/04/1999– Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, disagio | 12.242,00 |
| Art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 – indennità per specifiche responsabilità | 16.500,00 |
| Art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018 – indennità di comparto | 30.439,00 |
| Art. 67, comma 5 lettera b) Obiettivi di Ente | |
| Retribuzione di posizione e risultato p.o. e alte professionalità | |



COMUNE DI VINCI

Città Metropolitana di Firenze

| | |
|--|------------|
| Quote fondo cedute a Unione dei Comuni | 7.884,00 |
| Totale | 168.898,00 |

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. Il personale è incentivato sulla base di un nuovo sistema di valutazione approvato con la deliberazione di G.C. n. 69 del 20/03/2019 che approva le relative schede per la liquidazione degli incentivi.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2019 di tutti i Settori/Servizi, ci si attende un incremento della produttività del personale dell'Ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili



Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 163 del 18/12/2019 del Responsabile del Settore 2 nei seguenti importi:

| Descrizione | Importo |
|--|------------|
| Risorse stabili | 193.125,00 |
| Decurtazioni su parte stabile del fondo per personale trasferito all'Unione dei Comuni | -45.716,00 |
| Residui anni precedenti | 1.537,00 |
| Risorse variabili | 19.952,00 |
| Totale | 168.898,00 |

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 147.409,00.

L'importo unico consolidato del fondo per l'anno 2017, nel quale è confluito l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22/01/2004 pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 (per le alte professionalità), è stato quantificato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti di cui all'art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018 in € 182.534,00. A tale importo sono aggiunti gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL.

| Sezione I - Risorse fisse - totale importo unico consolidato 2017 art. 67 c.1 | |
|---|------------|
| Descrizione | Importo |
| Fondo anno 2017 | 175.433,00 |
| differenziali posizioni di sviluppo art 67 c. 2 lettera B 2016+2017 | 1.049,00 |
| risorse stabili 2017 destinate a retribuzione di posizione e risultato PO | |
| quota 0,20% monte salari 2001 per alte professionalità | 6.052,00 |
| totale importo unico consolidato 2017 art. 67 c.1 | 182.534,00 |
| Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | |
| Descrizione | Importo |
| quota di € 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 (Art. 67 c.2 lettera A) | 5.990,00 |
| differenziali posizioni di sviluppo (Art.67 c.2 lettera B)-anno 2018 | 3.013,00 |
| ria e assegni ad personam personale cessato art. 67 c.2 lettera C | 1.588,00 |
| incremento per riduzione stabile straordinario art. 67 c. 2 lettera G | 0,00 |
| incremento dotazione organica art. 67 c.2 lettera H | 0,00 |
| Decurtazioni per trasferimento personale a Unione dei Comuni | |
| | -45.716,00 |



COMUNE DI VINCI

Città Metropolitana di Firenze

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

| Sezione II – Risorse variabili | |
|---|-----------|
| Descrizione | Importo |
| Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.05.2018 sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza | |
| Art. 67, comma 3, lett.c) specifiche disposizioni di legge | |
| Art. 67, comma 3, lett. e) risparmi straordinario | 769,00 |
| Art 67 c.3 lettera h) (ex Art. 15, comma 2) | |
| Art. 67 c.3 lettera i) - per il conseguimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento (ex Art. 15, comma 5) | |
| Art. 17, comma 5 CCNL 1.04.1999 somme non utilizzate parte stabile anno precedente | 768,00 |
| Art. 67, comma 4 CCNL 21.05.2018 Integrazione 1,2% monte salari 1997 | 19.928,00 |
| Art.67, comma 32, lett.d) frazioni Ria personale cessato | 24,00 |

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Decurtazioni su parte stabile del fondo per trasferimento personale a Unione | 45.716,00 |
| Totale riduzioni | 45.716,00 |

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo |
|-------------------------|------------|
| Risorse stabili | 147.409,00 |
| Risorse variabili | 19.952,00 |
| Residui anni precedenti | 1.537,00 |
| Totale | 168.898,00 |

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 104.264,00 relative a:

| Descrizione | Importo |
|--|------------|
| Indennità di comparto | 30.439,00 |
| Progressioni orizzontali | 65.941,00 |
| Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa | 0,00 |
| Quote trasferite all'Unione dei Comuni per 1,2 monte salari 1997 destinato ai Vigili e personale Sociale | 2.466,00 |
| Quote trasferite all'Unione dei Comuni per alte professionalità | 5.418,00 |
| Totale | 104.264,00 |

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 64.634,00 così suddivise:

| Descrizione | Importo |
|--|-----------|
| Indennità di turno + reperibilità + maneggio valori + orario notturno e festivo + rischio | 12.242,00 |
| Art. 70 quinquies Indennità specifiche responsabilità | 16.500,00 |
| Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 | |
| Art. 68, comma 2, lett. b) - premi correlati alla performance individuale | 35.892,00 |
| Altro (Messi notificatori e Art. 15 comma 5 CCNL 1999) | 64.634,00 |

Sezione III - (eventuali) 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 | 104.264,00 |
| Somme regolate dal contratto | 64.634,00 |
| Destinazioni ancora da regolare | --- |
| Totale | 168.898,00 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generalea. 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 € 193.125 - 45.716 = 147.409, 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) ammontano a € 104.264,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

| Descrizione | Anno 2016 | Anno 2017 | Anno 2018 | Anno 2019 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Risorse stabili | 175.494,00 | 182.534,00 | 186.311,00 | 193.125,00 |
| Decurtazione risorse stabili per trasferimento personale all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa | | | -44181,00 | -45.716,00 |
| Risorse variabili | 79.438,00 | 31.766,00 | 20.173,00 | 21.489,00 |
| Totale | 254.932,00 | 214.300,00 | 162.303,00 | 168.898,00 |

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancioSezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nella voce stipendi (comparto, progressioni, posizioni organizzative e riclassificazione personale area vigilanza) e in altri capitoli di spesa ben precisati, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 163 del 18/12/2019 è così impegnato:

- nei capitoli degli stipendi 2019 per comparto, progressioni;
- al capitolo 351/0 del bilancio 2019, per quanto riguarda produttività, indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, disagio, rischio, reperibilità) ecc, specifiche responsabilità.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO E GESTIONE RISORSE INTERNE



COMUNE DI VINCI

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2019**

Vinci, 18/12/2019

Joe
AC
Al. S. S.
Ref

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

pag. 5

- Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

pag. 6

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 4 - Quantificazione delle risorse
- Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate
- Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi. Corresponsione dei compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale
- Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale- art.69 CCNL

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

pag. 9

- Art. 9 - Principi generali
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL
- Art. 11 - Indennità di reperibilità
- Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

- Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Art. 16 - Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

pag. 15

- Art. 17 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 18 - Orario di lavoro
- Art. 19 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario
- Art. 20 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale
- Art. 21 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
- Art. 23 - Valore indennità di cui all'art. 56 sexies e criteri erogazione

ALLEGATI

ALLEGATO A - Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2019

ALLEGATO B - Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'ABC' in the center, and several other signatures on the right.

Il giorno _____ del mese di Dicembre 2019, la delegazione di parte pubblica composta dal Presidente dott. Stefano Salani e dalla dott.ssa Simona Marmugi;

e le RSU aziendali sig.ri

- Alessandro Bochicchio;
- Piero Santini;
- Serena Ghelardini
- Sabato De Lucia

e le OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria rappresentate dai signori:

- Giovanni Iorio - CGIL Funzione Pubblica

sono presenti per la definizione del nuovo Contratto integrativo decentrato con decorrenza 1 gennaio 2019, fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolato, a seguito del CCNL 21 maggio 2018 e del D.LGS 150/09 come modificato dal decreto 75/17;

PREMESSO che :

il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL);
- Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in essere,
- i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per le parti non contrastanti

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

Le parti danno atto

-di quanto stabilito dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;

-che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti, fatto salvo l'eventuale espresso richiamo;

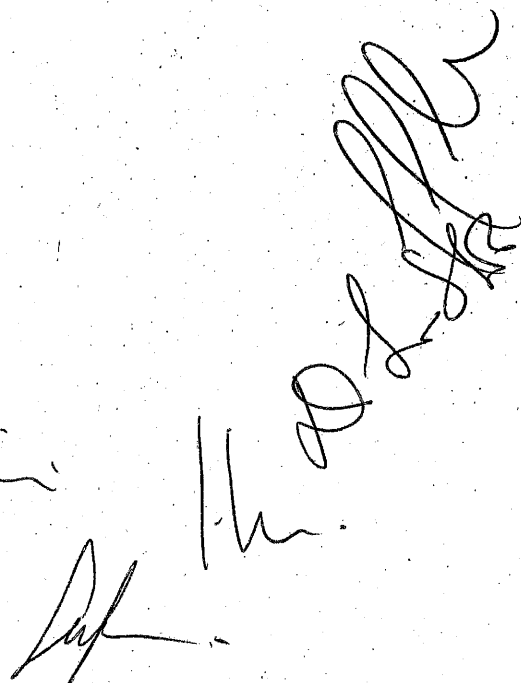
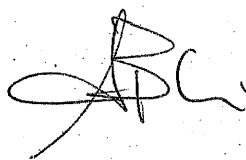
-che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta Comunale per l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

-ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie senza ulteriori modifiche dell'accordo;

-alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

-Stipulano e regolano quanto segue:



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2019 fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolo.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, così come possibili modifiche all'articolo normativo resesi necessarie, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2

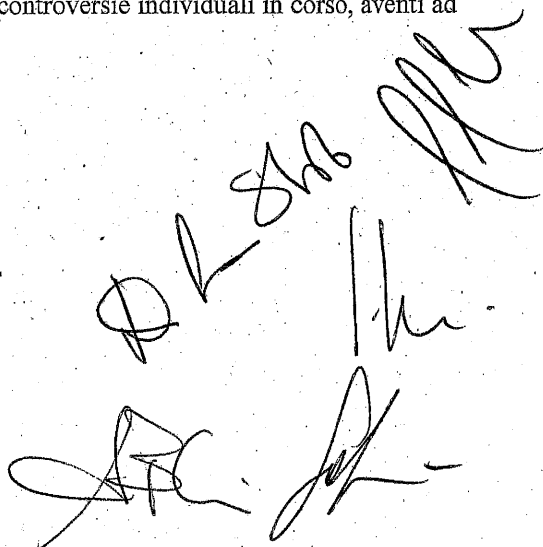
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art 4

Quantificazione delle risorse

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

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

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

3. Per l'anno 2019 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 163 del 18/12/2018. Per l'anno 2019 le risorse previste e disponibili sono riepilogate nell'allegato A) "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2019" a far parte integrante del presente accordo quantificate rispetto all'unico importo consolidato del Fondo anno 2017, le risorse aggiuntive previste dal CCNL, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo art. 23 comma 4 del D.Lgs 75/2017.

4. A far data dal 1 gennaio 2019, per le risorse di cui all'allegato A) "Costituzione fondo risorse contrattazione integrativa 2019" si considerano le decurtazioni delle quote destinate all'Unione dei comuni Circondario Empolese Valdelsa per l'eventuale trasferimento delle quote relative a dipendenti trasferiti e/o comandati;

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

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

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
- risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.

Art 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nel CCDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 e ssmm.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile competente distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.

3. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili (a costituire il fondo risorse decentrate) sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

- le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
 - Il nucleo di valutazione presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.
4. Per l'anno 2019 si riepiloga nell'**Allegato B)** "Ripartizione del Fondo risorse contrattazione integrativa" a far parte integrante del presente accordo, la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di indirizzo.

Art. 7

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

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, etc.).
2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.
3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG, e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuale legati all'introduzione di innovazioni, oltre agli indicatori delle attività ordinarie.
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili (ai sensi dell'art. 67, comma 3 del CCNL, con esclusione delle lettere c, f, g) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.
5. I dipendenti neoassunti o assunti a tempo determinato sono valutabili e partecipano alla distribuzione della performance individuale con almeno 60 giorni di servizio.
6. Le risorse annualmente disponibili per la performance individuale sono così distribuite fra tutti i dipendenti in servizio nell'ente:
 - il 60% sulla base del numero dei dipendenti considerando anche la tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno o parziale);
 - il 40% sulla base della categoria giuridica dei dipendenti applicando i seguenti coefficienti: 1,21 per la categoria A, 1,23 per la categoria B, 1,26 per la categoria C e 1,30 per la categoria D.

Art. 8

Maggiorazione del premio individuale - art.69 CCNL

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018) attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

•superiore valutazione media del triennio (si terrà conto anche di valutazioni conseguite in altri enti e in altre categorie; ai dipendenti neoassunti che non hanno valutazioni precedenti la maggiorazione non spetta);

•superiore valutazione nel corso dell'anno precedente;

•minore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità).

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art 9

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13 che saranno decurtate solo in caso di malattia, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione e formalizzazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

Art 10

Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL

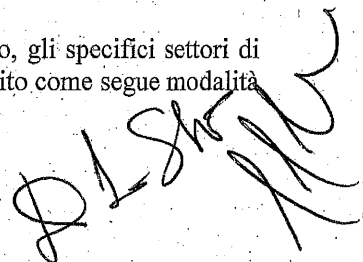
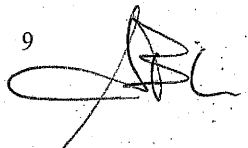
1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del servizio.
5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019 ~~2019~~ 2020
6. Il Responsabile del Servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL.

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1,50.

Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

• utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività



che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici,
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

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

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

b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'Ente, con atto formale ai sensi del vigente regolamento di contabilità, viene riconosciuta un'indennità nelle seguenti misure:

- per maneggio somme da € 1.500,00 fino ad € 3.000,00 mensili – indennità pari a € 1,00 giornaliera per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori;
- per maneggio somme superiori ad € 3.000,00 mensili – indennità pari a € 1,50 giornaliera per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori;

Il Responsabile del settore/servizio provvederà a rimettere apposito atto firmato all'Ufficio Personale con l'indicazione dei giorni di effettivo maneggio valori per la liquidazione della relativa indennità che avverrà di norma, due mesi dopo rispetto a quello interessato.

c) Attività disagiate particolari

Le parti individuano le seguenti situazioni di disagio:

- la prestazione richiesta, per esigenze di funzionalità dei servizi e non rientrante nelle ordinarie prestazioni di lavoro, resa sempre in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, anche in orari festivi e fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali. Tale tipologia di attività è attualmente quella di gonfaloniere solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività;

- la situazione di variabilità oraria, professionale, di attività ed interventi richiesta dalla natura dei processi che viene ravvisata nella condizione di lavoro dei tecnici ICT.

Ai dipendenti che si trovano in una delle situazioni sopra indicate viene riconosciuta una quota di indennità giornaliera di € 1,00 da riconoscersi per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

Art 11

Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento sulla base dei turni di servizio disposti dal responsabile in funzione dei diversi gradi di emergenza disposti in base al sistema di allertamento meteo, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: manutenzioni del patrimonio; gestione delle emergenze in casi di allerta meteo, servizi di stato civile.

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

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

5. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 volte in un mese;

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

- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale, che comunque non può essere destinato a più di 6 turni nell'arco del mese;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, recuperi orari e congedi vari.

Art 12

Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinquies individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente punto sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrate rispetto ad eventuali contratti part - time.
3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di servizio con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali.
4. Le indennità di cui al presente punto sono erogate mensilmente.

Art. 13

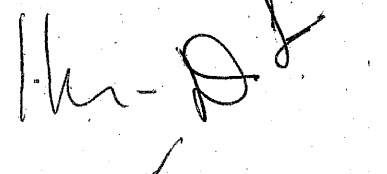
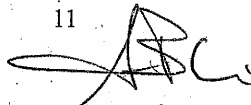
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL/2018 sono erogabili indennità per un importo non superiore a 350 € lordi per compensare i seguenti aspetti:
 - le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
1. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
2. Le indennità di cui al presente punto sono erogate mensilmente.

Art. 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse decentrate sono integrate con le risorse di carattere eventuale e variabile che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale dipendente.



2.L'erogazione delle forme incentivanti ex art. 67 comma 3 sono vincolate alla disponibilità di corrispondenti risorse aggiuntive, quantificate in specifici capitoli di spesa del bilancio e certificate dai Revisori.

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

a) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 D.lgs 50/17

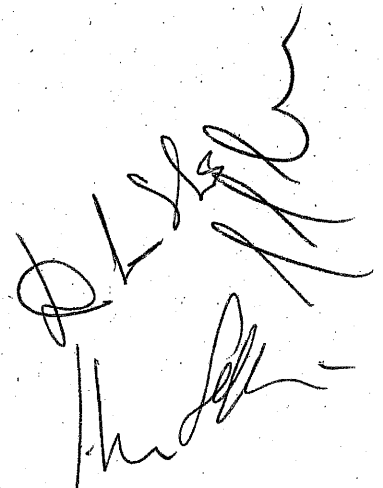
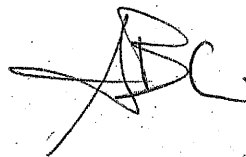
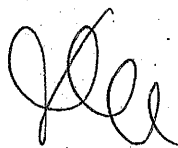
L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche è subordinata alla definizione dello specifico regolamento approvato dall'ente i cui criteri generali saranno oggetto di contrattazione.

b) Piani di razionalizzazione

Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge 6/7/2011, n. 98. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del Decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in particolare al personale direttamente coinvolto.

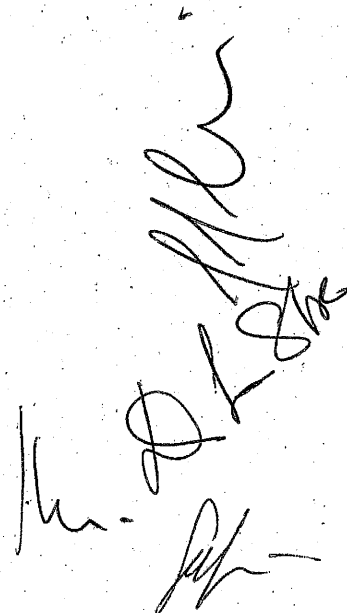
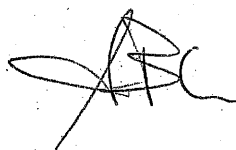
I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.



Art. 15

Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO, per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.
2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente e attribuite "in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite..." (art. 16 CCNL);
3. "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica" (art. 16 CCNL/2018, commi 7 e 8).
4. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
5. Con apposito regolamento da adottarsi in sede di contrattazione decentrata integrativa anno 2020 saranno individuati requisiti, criteri e modalità per l'accesso alle PEO.



Art. 16

Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative.

1. Le posizioni organizzative sono attribuite dal Sindaco ai responsabili dei servizi, sulla base delle vigenti disposizioni di legge e sulla base del vigente regolamento di organizzazione dell'Ente e dell'organigramma definito con deliberazione di Giunta comunale. I responsabili di servizio sono nominati con decreto sindacale, in relazione alle specifiche sfere di attività.
2. Per il conferimento, la revoca e la pesatura delle PO si fa riferimento ai criteri e alle modalità contenute nell'allegato C al regolamento di organizzazione uffici e servizi.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 17

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il limite di rapporti a tempo parziale (pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre, con esclusione delle PO fino a un'ulteriore massimo 10%) si potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Di norma la flessibilità è di 1 ora e 30 minuti ed è prevista per l'entrata dalle 7:30 alle 9:00 e per l'uscita dalle 13:30 alle 15:00 (nei giorni corti) e dalle 17:00 alle 18:30 (nei giorni lunghi). Sono fatte salve particolari situazioni personali, sociali o familiari che possono aver diritto a forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal servizio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta:

- tutela connessa alla maternità o paternità;
- assistenza a familiari portatori di handicap;
- progetti terapeutici di recupero;
- necessità connesse agli orari di frequenza delle scuole dei figli minori.

Resta inteso che quei servizi che hanno aperture specifiche devono organizzare la presenza in modo da garantire il rispetto dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.

Per i dipendenti del Centro Operativo Comunale (COC) la flessibilità è di 30 minuti dalle 7 alle 7:30 con corrispondente uscita 13:00-13:30 (6 ore di lavoro ordinario) nell'orario estivo e dalle 7:30 alle 8:00 con corrispondente uscita 13:30 -14:00 (6 ore di lavoro ordinario) nell'orario invernale.

Come previsto dal CCNL l'Ente si adegua all'inserimento della pausa obbligatoria di 30 minuti oltre le 6 ore di lavoro ordinario.

Art. 19

Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

1. Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del ccnl 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è solo eccezionalmente elevabile, d'intesa con il lavoratore e previa richiesta motivata all'ente da parte del responsabile di servizio coinvolto.

Art. 20

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

1. Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4 d.lgs 66/2003.

Art. 21

Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Art. 22

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività i colleghi su indicazione del dirigente devono occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 23

Valore indennità di cui all'art.56 sexies e criteri erogazione

Il Servizio di Polizia Municipale è associato. Pertanto le indennità verranno determinate in sede di contrattazione decentrata dell'Unione dei Comuni Circondario dell'Empolese Valdelsa

ART. 24

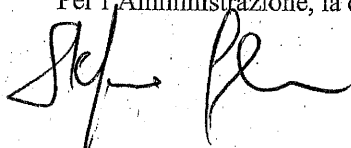
CRITERI GENERALI DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI PO

Le parti contrattano e concordano in merito ai criteri per determinare la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa di cui all'articolo 7 comma 4 lettera v) del CCNL Enti Locali 21/05/2018 individuando un criterio ponderato in base al peso della effettiva Posizione Organizzativa di cui il soggetto è titolare.

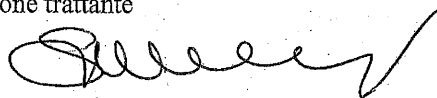
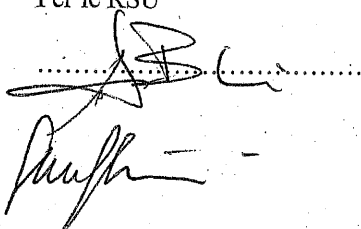
Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto collettivo decentrato se non espressamente richiamato.

Vinci, 18/12/2019

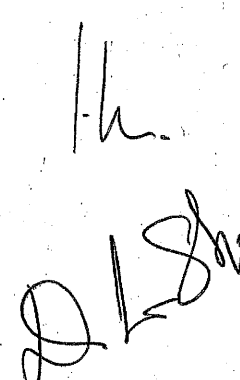
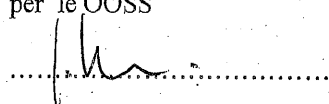
Per l'Amministrazione, la delegazione trattante



Per le RSU



per le OOSS



.....

.....

.....

.....

.....

NOTE A VERBALE RSU

L'RSU esprime orientamento secondo cui qualora si verifichi un'attività di front office pari o superiore alle 4 ore per 5 giorni settimanali, debba essere riconosciuta la relativa indennità..

Ilm. D. L. Sps ABC
[Signature]

ALL. B

Ripartizione del fondo risorse contrattazione integrativa

| DESCRIZIONE | | 2019 |
|---|--|----------------|
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO | | 30.439 |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE | | 66.941 |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | | - |
| INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ | | - |
| INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE. | | - |
| ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - VIGILI) 1.2 monte salari 1997 | | 2.320 |
| ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - SOCIALE dal 4 luglio) 1.2 monte salari 1997 | | 145 |
| ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - ALTE PROFESSIONALITÀ) | | 5.418 |
| <i>quote destinate al non contrattato dal 2017 in merito</i> | | 104.264 |
| Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili (art. 68 comma 2 lett. f) CCNL 21/05/2018) | | - |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | | - |
| Specifiche responsabilità contrattate nei CCDI dell'anno (art 70-quinquies CCNL 21/05/2018) | | 16.500 |
| Altri utilizzi contrattati nel CCDI dell'anno - cond. Lavoro, maggiorazioni, reperibilità (art. 66, comma 2 lett. c) e d) CCNL 21/05/2018) | | - |
| Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a): | | - |
| | Obiettivi ente Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21/05/2018 | - |
| | Piani di razionalizzazione Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 21/05/2018 | - |
| | Sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 Lettera e) CCNL 21/05/2018 | - |
| QUOTE PER LA PROGETTAZIONE | | - |
| Premi correlati alla performance Individuale (art. 68 comma 2 lett. b) | | - |
| ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI - PROGETTI MIGLIOR. PM) | | - |
| ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (QUOTE TRASFERITE ALL'UNIONE DEI COMUNI) | | - |
| | Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento | 64.634 |
| RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE | | - |
| ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ) | | - |
| | Totale destinazioni ancora da regolare | - |
| TOTALE RISORSE DESTINATE | | 168.898 |

da contrattare

debe l'inscellato

da contrattare

debe l'inscellato

Comune di Vinci

Città Metropolitana di Firenze

Revisore Unico dei Conti

PARERE N. 15/2019

Parere dell'organo di revisione

Oggetto: Costituzione Fondo Risorse decentrate anno 2019 e ipotesi di accordo decentrato integrativo.

Il Sottoscritto Massimo Fanucci Revisore unico, nominato con delibera consiliare n. 13 del 21/2/2018;

■ che l'Organo di Revisione ha ricevuto in data 19/12/2019 richiesta di esprimere un proprio parere in relazione all'ipotesi di accordo del "Contratto Collettivo decentrato integrativo anno 2019 per il personale non dirigente" siglato in data 18.12.2019 e di rilascio della relativa certificazione;

■ che alla predetta comunicazione era allegata la "Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria per il personale non dirigente" a firma del Responsabile Settore Economico Finanziario dell'Ente;

■ che l'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. 01/04/1999 per il personale non dirigente del Comparto Regioni, province ed autonomie locali, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/1/2004 prevede che *"...il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori ... A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"*;

■ che l'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. n.165/2001 testualmente dispone che *"...Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate...."*;

■ che, inoltre l'art. 40, comma 3-sexies dello stesso decreto prevede 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 MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40bis, comma 1"*;

■ che l'art. 40 bis, comma 1 dello stesso decreto sancisce che *“il controllo sulla compatibilità 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 è effettuato dal collegio dei revisori...”*;

■ che nella legge di stabilità (articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208) era stata introdotta una nuova disposizione finalizzata a contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici: *“nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...], a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*;

■ che l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 prevede testualmente quanto di seguito riportato: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”*;

■ che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione, da parte della Giunta, alla firma definitiva dell'accordo stesso;

VISTI

√ l'art. 239 del D.Lgs. 267/00;

√ la circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25 del 19.07.2012;

il CCNL comparto Funzionali Locali triennio economico 201/2018 sottoscritto il 21/05/2018;

√ l'art. 67 del CCNL 21/05/2018 che disciplina le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale dipendente suddividendo tali risorse in due tipologie così costituite:

- le “Risorse Stabili” determinate dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 67 cc. 1 e 2 del CCNL 21/05/18;
- le “Risorse Variabili” determinate dall'applicazione delle disposizioni dell'art. 67, commi 3,4 e 5 del CCNL 21/05/18;

√ il CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali biennio economico 2008/2009 sottoscritto il 31/07/2009;

√ la normativa vigente in materia di personale degli EE.LL. ed in particolare l'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999 e i pareri ARAN relativi alla predetta disciplina contrattuale;

√ che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato, in data 18/12/2019, l'ipotesi del "Contratto collettivo decentrato integrativo (del personale non dirigente) per l'anno 2019 del Comune di Vinci;

√ le conseguenti Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria redatte e sottoscritte dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n.165/2001, che riportano:

- i contenuti tecnico-finanziari della citata ipotesi;
- i prospetti riepilogativi delle voci componenti il fondo di produttività (risorse stabili e variabili) e la loro destinazione;
- l'indicazione della copertura finanziaria del Fondo risorse decentrate anno 2019;

√ che tali Relazioni sono state redatte secondo lo schema pubblicato con Circolare nr. 25 del 19/07/2012 e s.m.i. da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

√ che la norma di legge pone l'anno 2016 come punto di riferimento ai fini del non superamento delle risorse destinabili al trattamento accessorio del 2019, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;

√ che l'Organo di Revisione ha provveduto a verificare l'esistenza in bilancio delle risorse erogate e da erogare a seguito dell'accordo in oggetto;

DATO ATTO

■ che il Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019 risulta quantificato in euro € 168.898,00 di cui:

- Quota stabile (art. 67, comma 1-2, CCNL 21/05/2018) pari a € 147.409,00 ;
- Quota variabile (art. 31, comma 3, , CCNL 22/01/2004) pari a € 21.489,00 ;

■ che la suindicata costituzione del Fondo delle risorse decentrate è avvenuto con atto del Responsabile del Settore 2 determinazione n. 163 del 18/12/2019;

RITENUTO

che il limite di spesa complessivo delle risorse 2016 di cui all'art. 23 c.2 del d.lgs. 75/2017 sia rispettato, tenuto conto che il Fondo anno 2016 ammontava complessivamente ad € 254.932,00 oltre a un fondo per le posizioni dirigenziali di Euro 74.585,98;

RICORDATO

- il divieto di deliberare ed erogare somme aggiuntive nel caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e delle norme di contenimento delle spese di personale;

- che le risorse variabili non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi sulla base del solo fatto che "l'Ente raggiunge stabilmente ed in via ordinaria un più elevato livello di servizi...";

VERIFICATO

- che la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- che il fondo per l'anno 2019 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;
- che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- che l'ipotesi di contratto integrativo è stato predisposto in conformità delle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

ESPRIME

Parere Favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria sulla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente relativamente all'anno 2019 in quanto risultano rispettati i vincoli normativi e di bilancio;

Parere Favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il personale non dirigente per l'anno 2019 del Comune di Vinci sottoscritto in data 18/12/2019.

Montecatini Terme, 20/12/2019

Il Revisore Unico dei Conti
(Dr. Massimo Fanucci)

