

COMUNE DI CAMPI BISENZIO
Città Metropolitana di Firenze

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2018 - 2020
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	17/12/2018
Periodo temporale di vigenza	Anni 2018 – 2020 fino a nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti: Direttori dei Settori e responsabili dei servizi autonomi in cui risulta articolata la struttura dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU FP CGIL CISL FP UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1) Disposizioni Generali - Campo di applicazione del contratto - Durata del contratto - Verifiche dell'attuazione del contratto - Sistema delle relazioni sindacali - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Interpretazione autentica del contratto 2) Trattamento economico del personale a) Risorse decentrate - Criteri per la costituzione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate b) Disciplina delle indennità - Principi generali - Indennità di condizioni lavoro - Indennità per specifiche responsabilità c) Indennità e istituti della Polizia Municipale - Personale destinatario delle disposizioni - Prestazioni del personale per lo svolgimento di iniziative private - Indennità di servizio esterno - Indennità di funzione d) Premialità

	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - Differenziazione del premio individuale e) Progressione economica orizzontale - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria - Requisiti e criteri di attribuzione - Determinazione delle risorse e procedimento f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - Criteri generali - Compensi Istat - Incentivi per funzioni tecniche - Introiti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati g) Area delle Posizioni Organizzative - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato - Correlazione fra compensi e retribuzioni di risultato - Incremento delle risorse per le Posizioni Organizzative 3) Istituti specifici - Flessibilità oraria - Lavoro straordinario - Banca delle ore - Innovazioni tecnologiche, professionalità e qualità del lavoro. <p>I suddetti argomenti sono esclusivamente quelli previsti dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018</p>				
<p>Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td data-bbox="331 1090 671 1384" style="width: 30%; vertical-align: top;"> <p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> </td> <td data-bbox="671 1090 1455 1384"> <p>La presente relazione é propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente riportati nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima dell'accordo definitivo.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="331 1384 671 2000" style="vertical-align: top;"> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> </td> <td data-bbox="671 1384 1455 2000"> <p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 17/01/2018 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 09/01/2018 avente ad oggetto "Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Triennio 2018 – 2020";</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto nella sezione della rete civica dell'Ente denominata Amministrazione Trasparente.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p> </td> </tr> </table>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione é propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente riportati nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima dell'accordo definitivo.</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 17/01/2018 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 09/01/2018 avente ad oggetto "Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Triennio 2018 – 2020";</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto nella sezione della rete civica dell'Ente denominata Amministrazione Trasparente.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione é propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente riportati nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima dell'accordo definitivo.</p>				
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 17/01/2018 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 09/01/2018 avente ad oggetto "Definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Triennio 2018 – 2020";</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto nella sezione della rete civica dell'Ente denominata Amministrazione Trasparente.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>				

***1.2 - 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 triennio 2018-2020, parte giuridica

Articolo 1

Viene specificato a chi si applica il contratto in questione con la precisazione che nello stesso vengono disciplinate esclusivamente le materie demandate alla contrattazione integrativa. Si precisa che il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto alla data di entrata in vigore dello stesso nelle materie in esso disciplinate.

Articolo 2

Viene indicata la durata del contratto e precisamente dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, fatta salva la sua efficacia anche successivamente fino alla stipula di un nuovo contratto successivo.

Articolo 3

Viene precisato l'impegno da entrambe le parti a verificare lo stato di attuazione del contratto e la relativa sostenibilità.

Articolo 4

Viene ribadita l'importanza del sistema delle relazioni sindacali, nonché l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte strategiche, nei processi formativi del personale stesso in modo da garantire il benessere organizzativo, l'informazione e la crescita professionali. Viene ribadito l'impegno da entrambe le parti ad una rispettiva condotta nel rispetto dei principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca.

Articolo 5

Viene precisato che nell'Ente verranno individuate procedure per assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, corrette condizioni di lavoro degli addetti.

L'Amministrazione si 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.

L'Amministrazione si impegna altresì a realizzare un piano triennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Articolo 6

Si definiscono le modalità ed i tempi per procedere all'eventuale interpretazione autentica di norme del CCDI sulle quali insorgessero controversie.

Articolo 7

Vengono precisate le modalità per la costituzione del Fondo risorse decentrate e la destinazione delle stesse nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali.

Articolo 8

Vengono definiti i principi generali attraverso i quali vengono riconosciute le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata, nonché le modalità di quantificazione ed erogazione. Si precisa che l'identificazione degli aventi diritto alle indennità è di competenza del Dirigente/Responsabile del Servizio interessato.

Articolo 9

Viene specificato cosa si intende per indennità di condizioni lavoro, le motivazioni che ne giustificano l'attribuzione, le modalità di erogazione e la quantificazione economica della stessa.

Articolo 10

Viene specificato cosa si intende per indennità per specifiche responsabilità, la quantificazione economica, le modalità di erogazione ed i criteri per l'individuazione dei soggetti eventualmente beneficiari.

Articolo 11

Viene precisato a chi è rivolto il contenuto del Capo III e precisamente al personale della Polizia Municipale.

Articolo 12

Vengono disciplinate le modalità di finanziamento e conseguente riconoscimento dei benefici economici derivanti in favore del personale della Polizia Municipale che sia chiamato a svolgere attività aggiuntive fuori dal normale orario di lavoro per lo svolgimento di iniziative di carattere privato.

Articolo 13

Viene specificato cosa si intende per indennità di servizio esterno, le modalità di erogazione, la quantificazione economica della stessa e soprattutto l'indicazione delle tipologie di attività e la durata delle stesse che giustificano l'attribuzione dell'indennità in parola.

Articolo 14

Viene specificato cosa si intende per funzioni previste dall'articolo 56-sexies del CCNL del 21/05/20018, i criteri e le modalità per l'attribuzione dell'indennità in parola nonché la percentuale massima dei destinatari.

Articolo 15

Vengono precisati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, precisando che gli stessi saranno riconosciuti nel rispetto di quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre viene stabilito che in caso di valutazione inferiore a 60/100 o equivalente non si ha diritto all'attribuzione del premio.

Articolo 16

Viene stabilita la percentuale del 10% dei dipendenti per quanto riguarda i soggetti aventi diritto al riconoscimento della maggiorazione del premio individuale, mentre la misura di detta maggiorazione viene stabilita nella percentuale del 30%.

Articolo 17

Vengono indicati i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria. In particolare la progressione economica, nel limite delle risorse disponibili, è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 16 del CCNL 21/05/2018.

Articolo 18

Vengono riportati i requisiti per la partecipazione alle progressioni economiche. Inoltre vengono indicati i criteri collegandoli alle risultanze della valutazione della performance individuale relativa al triennio che precede la decorrenza delle progressioni; inoltre vengono indicate anche le

procedure da rispettare in caso di parità di punteggio. Sono disciplinati anche casi particolari riguardanti dipendenti provenienti da altre Pubbliche Amministrazioni, nonché dipendenti che abbiano in corso un procedimento disciplinare.

Articolo 19

Viene precisato che le risorse da destinare alle nuove progressioni orizzontali viene stabilito annualmente con il contratto integrativo decentrato parte economica. Vengono stabilite anche le modalità per ripartire le risorse tra le varie categorie. Viene stabilito chi e come procedere per la pubblicazione, istruzione e formazione della graduatoria per arrivare all'effettiva attribuzione delle progressioni economiche annuali.

Articolo 20

Vengono indicati i criteri per il riconoscimento dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 21

Vengono indicati i criteri generali per il riconoscimento di compensi previsti per indagini statistiche richieste dall'Istat e finanziate da detto istituto.

Articolo 22

Viene precisato che i compensi per le funzioni previste dall'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, sono attribuiti secondo quanto stabilito in apposito regolamento e a far data dall'entrata in vigore del regolamento stesso.

Articolo 23

Si precisa che l'attribuzione di una quota di introiti derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati, potrà essere riconosciuta previa adozione di specifico regolamento di attuazione.

Articolo 24

Vengono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 25

Viene stabilito il limite percentuale di riduzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa che risultino beneficiari di altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, nel rispetto delle disposizioni contrattuali.

Articolo 26

Viene stabilito l'iter per procedere ad un incremento delle risorse da destinare alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 27

Viene definito e specificato l'istituto della flessibilità oraria dell'Ente.

Articolo 28

Viene stabilito il limite massimo individuale di lavoro straordinario e la percentuale massima di destinatari, nel rispetto dei limiti attualmente stabiliti.

Articolo 29

Viene indicato il numero massimo di ore che possono confluire nella banche delle ore, previa richiesta del dipendente.

Articolo 30

Viene specificato che l'Amministrazione comunale informerà i dipendenti della qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti nel caso di innovazioni organizzative, tecnologiche e modificazioni procedurali.

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

Il presente quadro viene omesso in quanto trattasi di relazione di parte normativa del CCDI da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il presente Contratto Integrativo disciplina gli istituti introdotti dal CCNL del 21/05/2018 e pertanto si intendono abrogate le precedenti norme che disciplinavano i corrispondenti istituti, con particolare riferimento a quello delle progressioni economiche orizzontali. Per quanto non disciplinato espressamente nel presente contratto decentrato rimangono in vigore le previgenti norme contrattuali adottate in sede decentrata.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, nonché in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2018-2020, possono essere così riassunti:

- a) permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi,
- b) essere in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Campi Bisenzio da almeno un anno per il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica di tutte le categorie e da almeno due anni per tutti gli altri passaggi,
- c) avere conseguito negli ultimi tre anni valutazioni della performance individuale in media non inferiore a 75 centesimi o equivalente secondo il vigente sistema di valutazione,
- d) non avere avuto una sanzione disciplinare definitiva fino al rimprovero scritto nell'ultimo anno e superiore al rimprovero scritto negli ultimi due anni.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente connessi allo svolgimento di particolari ruoli, mansioni e funzioni; consente inoltre di correlare particolari compensi al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali di volta in volta definiti dall'Amministrazione nei propri strumenti di programmazione, andando in tal modo a differenziare la retribuzione accessoria dei dipendenti in funzione di parametri come ruolo e funzioni svolte, importanza degli obiettivi assegnati, valutazione dei risultati conseguiti.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Non si reputano necessarie altre informazioni per la comprensione degli istituti regolati nel contratto.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Come riportato nella relazione illustrativa il CCDI, di cui alla presente relazione, è un contratto integrativo normativo che definisce le regole ed i criteri generali concordati in sede integrativa di applicazione degli istituti contrattuali demandati alla sede decentrata come introdotti dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

Il fondo per le risorse decentrate per ciascuna annualità di riferimento è oggetto di apposito CCDI annuale per la utilizzazione delle risorse del fondo ex articolo 68 del citato CCNL del 21/05/2018.

Esso non contiene alcuna definizione delle risorse complessive da destinare ai singoli istituti contrattuali in quanto trattasi di materia oggetto degli accordi annuali.

Tuttavia si precisa che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, è stato costituito con determinazione n. 817 del 10.10.2018 e n. 900 del 31.10.2018, tenendo conto degli indirizzi della Giunta Comunale giusta la deliberazione n. 176/2018, per un totale di Euro 959.927,37, in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	831.530,42
Risorse variabili	75.049,70
Residui anni precedenti	53.347,25
TOTALE	959.927,37

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 831.530,42 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, a decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, relative all'anno 2017. Da questo importo devono essere decurtate le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.01.2004. pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, da destinarsi agli incarichi di alta professionalità.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato anno 2017 (art. 67 CCNL 2016-2018)	1.023.068,66
Decurtazione fondo della quota destinata alle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità	212.468,41
TOTALE	810.600,25

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati, con esplicito riferimento al CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018:

Descrizione	Importo
Quota di euro 83,20 calcolata in base al personale in servizio al 31.12.2015 (art. 67, comma 2, lett. a) – a valere nel fondo dell’anno 2019	0
Differenziali Posizioni di sviluppo - (art. 67, comma 2, lett. b)	15.983,41
RIA e assegni ad personam personale cessato – (art. 67, comma 2 lett. c)	4.946,76
Risorse riassorbite ai sensi dell’art. 2, comma 3, TUPI - (art. 67, comma 2 lett. d)	0
Personale trasferito - (art. 67, comma 2, lett. e)	0
Incremento per riduzione stabile straordinario – (art. 67, comma 2, lett. g)	0
Incremento dotazione organica – (art. 67, comma 2, lett. h)	0
TOTALE	20.930,17

TOTALE RISORSE STABILI

831.530,42

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l’anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 138.581,34 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI e art. 1, comma 1, lett. 2-bis del D.Lgs. n. 546/1992 e per incentivazioni in caso di vittoria delle spese nelle cause tributarie; liquidazione sentenze favorevoli all'Amministrazione di cui all'art. 27 Ccnl 1998/2001(spese compensate)	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)- rese in via ordinaria	0,00
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	1.608,05
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 2016-2018; ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	73.626,04
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett. F) CCNL 2016-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1, LETT. C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 1998-2001)	10.000,00

QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART. 67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	0,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	0,00
TOTALE	85.234,09

Risorse variabili non soggette ai limiti

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C. 5, CCNL 1998-2001)	39.046,67
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67, C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	14.300,58
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) – non ordinariamente resi – Secondo la Sezione Liguria delibera 105/2018 vi rientrano solo i trasferimenti da privati	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
TOTALE	53.347,25

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo.

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017: detta disposizione stabilisce che a decorrere dal 01° gennaio 2017 il fondo del trattamento economico accessorio riguardante sia il personale dipendente che la dirigenza, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Per rispettare il predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2018, é necessario effettuare la decurtazione della somma di euro 10.184,39.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	831.530,42
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	128.396,95
TOTALE	959.927,37

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa ammontano ad euro 563.581,66

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ammontare complessivo delle risorse destinata alla contrattazione decentrata e oggetto di specifico accordo sul relativo utilizzo ammontano ad euro 396.345,71

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	563.581,66
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	396.345,71
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	959.927,37

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

L'applicazione del presente accordo triennale 2018-2020 rispetta il limite delle risorse economiche come riportate nelle precedenti tabelle ed oggetto di specifica ripartizione nel contratto decentrato parte economica.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- Cap. 201, art. 1, per quanto attiene le competenze,
- Cap. 201, art. 2, per quanto attiene gli oneri,
- Cap. 201, art. 4, per quanto attiene l'IRAP.

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso risultano le seguenti "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo (vedi Modulo I, Sezione II), in ogni caso nel rispetto della vigente normativa :

- Euro 39.406,67, afferenti a somme previste per istituti da finanziare con risorse stabili, che non hanno trovato applicazione nel corso dell'anno 2017 (quote derivanti da progressioni percepite da dipendenti cessati, quota destinata a specifiche responsabilità, ecc.);

- Euro 14.300,58, risparmi sul fondo lavoro straordinario anno 2017.

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

Si attesta infine che le risorse afferenti il trattamento economico accessorio sono state stanziare e previste nel bilancio di previsione 2018-2020 al cap. 201, articoli 1, 2 e 3,

Campi Bisenzio, 18 dicembre 2018

Il Direttore del 2° Settore
"Organizzazione Interna/Servizi al Cittadino"
Lucia Fiaschi

"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa"