

## Relazione illustrativa

**Accordo annuale 2018 - CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2018 E CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CORTONA RELATIVO AI CRITERI DI UTULIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2018 E AI CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018 ed ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali. **Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa _14/12/2018 Contratto __21/12/2018__
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente D.ssa Paola RICCUCCI Componenti Dr. Roberto DOTTORI Ing. Marica BRUNI D.ssa Maria Rosa QUINTILI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della preintesa: ____RSU____ Firmatarie del contratto: RSU; CISL/FP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 e definizione dei criteri per le procedure per le progressioni economiche orizzontali.

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>SI in data 17/12/2018</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  -----
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance per l'anno 2018 previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. n. 86/2018, sulla base del regolamento sul ciclo delle Performance approvato con deliberazione GC n. 187 del 28/11/2011, e ss.mm.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Comune di Cortona per il triennio 2016/2018 con delibera G.C. n. 18 del 28/01/2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 nella sezione del sito "Trasparenza Valutazione e Merito, ora denominata "Amministrazione Trasparente
		La Relazione della Performance deve essere validata dall'NdV . La validazione sarà effettuata a consuntivo, al termine dell'attività relativa all'esercizio 2018.

**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

Il presente accordo integrativo annuale disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018 e la definizione dei criteri per le procedure per le progressioni economiche orizzontali.

Tenuto conto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL – Triennio 2016/2018 – il quale ha provveduto, per la prima volta dal CCNL del 1999, a ridefinire in modo profondo nuove regole in ordine alle materie ed alle modalità di contrattazione decentrata integrative è stata condivisa l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.

A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2015/2017, si è convenuto sulla opportunità di un CCI di durata annuale partendo dall'assunto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si è stabilito di procedere a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo normativo 2015/2017 e dei CCI 2016 e 2017, secondo le previsioni contenute nel previgente contratto nazionale e nei precedenti CCI. Si è convenuto, altresì, (sempre in attuazione della clausola di ultrattività sopra richiamata) di dare applicazione all'art. 7 del CCI 2015/2017, coordinato con l'art. 16 del CCNL 21/05/2018,

individuando i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, attività propedeutica all'approvazione da parte dell'A.C di uno specifico Regolamento disciplinante la materia.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, è stato altresì convenuto di avviare entro il prossimo mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, dell'art 1 comma 456 della L. 147/2013 e dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, per l'anno 2018 è quello determinato con provvedimento dirigenziale n. 1323/2018, la cui composizione analitica è riportata di seguito nella presente relazione.

### **Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)**

Deve essere assicurato il finanziamento delle seguenti indennità:

- Indennità personale asilo nido (art. 6 ccnl del 05/10/2001 e art. 31 c. 7 ccnl del 14/09/2000) importo stimato;
- Indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specifiche concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, notturno festivo, rischio ecc)
- Indennità da riconoscere per compensare specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, non incaricato del funzioni dell'area delle posizioni organizzative, in relazione alle esigenze organizzative dell'ente e secondo le fattispecie ed i criteri individuati nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016;
- Indennità da riconoscere per compensare le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D, attribuita con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, Addetti URP, Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore, Addetto al servizio di protezione civile, secondo le fattispecie ed i criteri individuati nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016;
- Indennità destinata a compensare le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate secondo i criteri e le fattispecie individuati nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016;

- Indennità maneggio valori secondo i criteri e le valorizzazioni individuate nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016.

### **Progressioni orizzontali (PEO)**

Deve essere assicurato con risorse stabili il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già attribuite secondo la disciplina contrattuale vigente – importo stimato € 212.000,00.

Come già anticipato, in attuazione dell'art. 7 del CCI 2015/2017, coordinato con l'art. 16 del CCNL 21/05/2018, sono stati individuati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, attività propedeutica all'approvazione da parte dell'A.C di uno specifico Regolamento disciplinante la materia.

I criteri individuati sono in linea con quanto previsto in materia dalla vigenti disposizioni normative e contrattuali sia nazionali (CCNL 21/05/2018 art. 16) che decentrate (Art. 7 CCI 2015/2017).

Si riportano di seguito i suddetti criteri:

- a. Essere in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione
- b. Permanenza minima nella categoria 24 mesi. Criterio valido anche per esperienza acquisita (anche parzialmente) presso altro Ente del comparto
- c. Presenza in servizio, nell'anno precedente a quello di partecipazione alla selezione, pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro. Non si considerano ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
  - ferie, riposo compensativo, fruiti nei limiti del contingente annuale;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - astensione per maternità;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma

- d. Esclusione dalla progressione economica per il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura
- e. Esclusione dalla progressione per i dipendenti che nell'ultimo biennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100<sup>^</sup> nella valutazione
- f. Presentazione di specifica istanza da parte dei dipendenti in possesso dei requisiti, con le modalità previste dal Regolamento dell'Ente
- g. Progressione attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente
  
- h. Per l'attribuzione del punteggio si tiene conto:
  - i. Delle **risultanze della valutazione della performance individuale** del triennio precedente l'anno in cui è attivato l'istituto così ponderate:
    - Terzo anno precedente peso 20%
    - Secondo anno precedente peso 30%
    - Primo anno precedente peso 50%

La valutazione della performance dovrà avere il peso maggiore rispetto a tutti gli altri parametri.

In caso di assenza superiore a sei mesi, a qualsiasi titolo, ivi compresa la maternità, viene esclusa la scheda relativa al periodo di assenza.

i.i. Dell'**esperienza** e della **competenza** da declinare nei seguenti sotto parametri

- Esperienza acquisita (solo per i passaggi iniziali di categoria A, B e C)

- Abilità applicativa delle cognizioni apprese:

1) in ambito lavorativo (anche in relazione a precedenti attività svolte al di fuori della PA) accertabile anche tramite colloqui

2) a seguito di processi formativi

Il servizio di Polizia Municipale, in assenza di coinvolgimento del Comandante – relativamente al al criterio **sub h – ii)** – sarà oggetto di specifica metodologia di valutazione.

- i. A parità di punteggio precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età
- j. Decorrenza della progressione non anteriore al 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e le relative risorse finanziarie

Relativamente all'annualità 2018 è stato deciso di destinare all'attivazione di nuove PEO, l'importo di € 21.300, calcolato su base annua da finanziare con risorse di parte stabile.

Detto importo è stato suddiviso come budget di area; partendo dalla considerazione che le ultime progressioni orizzontali nel Comune di Cortona sono state effettuate nel 2009, e che, pertanto, l'utilizzo di questa parte di fondo nell'ultimo decennio è stato, di fatto, "congelato" rispetto al movimento che, invece, nel frattempo ha subito il personale (sia come ingressi che come uscite, sia come appartenenza ad un'area piuttosto che ad un'altra), la suddivisione del budget complessivo ha tenuto conto del "peso medio pro capite" delle attuali progressioni distinto per area ed anche dello sviluppo massimo potenziale che ciascuna area potrebbe avere in termini di PEO. Partendo da tali considerazioni in sede di contrattazione è stato deciso di suddividere il budget complessivamente individuato su base annua come segue:

- AREA AMMINISTRATIVA € 6.900
- AREA TECNICA € 6.600
- AREA ECONOMICO FINANZIARIA € 4.800
- DIREZIONE AUTONOMA POLZIA MUNICIPALE € 3.000



Il budget assegnato sarà utilizzato sulla base di singole graduatorie di Area che saranno redatte secondo quanto previsto nel Regolamento che sarà approvato dalla Giunta tenuto conto dei criteri condivisi in sede di contrattazione.

La decorrenza delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del dettato contrattuale è stata stabilita nel **01 novembre 2018**, anche tenendo conto della probabile data di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Stabilendo detta decorrenza l'incidenza effettiva sulle risorse destinate alla contrattazione integrativa per l'anno 2018 sarà limitato a soli 2/12 del budget annuo individuato.

E' stato, altresì previsto che eventuali "resti" che dovessero rendersi disponibili sui singoli budget di Area, una volta attribuite le nuove PEO, per l'anno 2018, saranno messi a disposizione del budget dell'Area Amministrativa per l'eventuale ulteriore utilizzo sulla base della graduatoria approvata. Tale determinazione è stata effettuata tenendo conto del numero del personale assegnato all'Area rispetto al totale dei dipendenti presenti nell'Ente.

### **Indennità di comparto**

Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente – importo stimato € 47.800.

### **Prestazioni correlate all'utilizzazione di risorse specifiche**

Gli incentivi per l'anno 2018 legati a specifiche disposizioni di legge sono disciplinati dalle vigenti norme regolamentari già approvate, se ed in quanto applicabili. Per il 2018 non è prevista alcuna erogazione.

## *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*

Al finanziamento di questo istituto sono destinate le risorse necessarie ad erogare compensi incentivanti la produttività, attraverso l'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti istituti.

L'erogazione delle suddette risorse avverrà, con i criteri e la metodologia già applicati negli anni precedenti, a seguito di valutazione da parte dei Dirigenti secondo la scheda di valutazione individuale già operante in quanto rispondente ai criteri di erogazione legislativamente e contrattualmente previsti.

Si conferma che l'importo max teoricamente spettante a ciascun dipendente corrisponderà ad una cifra uguale per tutti, a prescindere dalla categoria di appartenenza e potrà subire le riduzioni previste dalla metodologia di valutazione.

Con l'applicazione dei criteri sopra descritti viene garantito, sin dal 2018, l'applicazione dell'art. 68 c. 3 del CCNL del 21/05/2018

Gli istituti a carattere vincolante e/o automatico disciplinati nei CCNL o le clausole vincolanti contenute nel CCDIA sottoscritto in data 02/11/2016 sono stati applicati nella frazione di anno 2018 trascorso con le modalità previste nei predetti contratti e le risorse necessarie al loro finanziamento sono state prelevate dalle disponibilità del fondo di cui alla determinazione dirigenziale n. 1323/2018 di seguito dettagliatamente riportato.

DESCRIZIONE	Parziali	IMPORTI TOT.
<b>Risorse stabili</b>		
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - P.D. 1187/17	556.980,02	
(1bis) 0,2% MONTE SALARI 2001 - (ART. 67 C. 1 TERZO PERIODO) - P.D. N. 1312/2018	7.019,02	
(1ter) INCREM. 2016 E 2017 ART. 67 C. 2 LETT. B) CCNL 21/05/2018 - P.D. 614/2018	2.896,67	
TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 2018)		566.895,71
<b>(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.</b>		63.543,00
(3) ART. 67 C. 2 LETT. A) vale dal 31/12/18 a decorrere dal 2019	0,00	
<b>(3BIS) ART. 67 C. 2 LETT. B) 7127,60 (AUMENTO 2018)</b>	7.217,62	
<b>DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (A3)</b>	<b>7.217,62</b>	<b>10.114,29</b>
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO ART. 67 C. 2 LETT. C) CCNL 21/05/18		1.653,61
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165) - ART. 67 C. 2 LETT. D) CCNL 21/05/18		0,00
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO ART. 67 C. 2 LETT. E) CCNL 21/05/18		0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO ART. 67 C. 2 LETT. G)		0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE ART. 67 C. 2 LETT. H) CCNL 21/5/18		0,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)		0,00
<b>(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI</b>		0,00
<b>(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 ART. 1 C. 456 L 147/2013</b>		40.285,28
<b>TOTALE RISORSE STABILI (A)</b>		<b>471.938,66</b>
<b>Risorse variabili soggette a limitazione</b>		
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART.67 C.3 LETT.A) CCNL 21/05/18)		0,00
(13) REC. EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997) ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 21/05/18)		0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)		30.200,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) E ART. 67 C. 3 LETT. F) CCNL 21/0518		0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)		0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)		0,00
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5 LETT.B), CCNL 21.5.2018)		0,00
<b>(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI</b>		

<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>(B1)</b>		<b>30.200,00</b>
<b>Risorse variabili non soggette a limitazione</b>			
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)			0,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZ. E RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011 E ART. 67 C.3 LETT. B) CCNL 21/05/18			0,00
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)			0,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)			0,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)			0,00
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)			0,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)			0,00
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>(B2)</b>		<b>0,00</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI (B)</b>		<b>30.200,00</b>
<b>TOTALE FONDO CONTRATTUALMENTE DETERMINATO</b>	<b>(D)</b>	<b>=</b>	<b>(A) + (B)</b>
			<b>502.138,66</b>
<b>Riduzione risorse variabili per superamento limite ART. 23 C.2 D.LGS. 75/17</b>	<b>(E)</b>		<b>22.680,92</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2018</b>	<b>(F)</b>	<b>=</b>	<b>(D) - (E)</b>
			<b>479.457,74</b>

**RIEPILOGO**

	<b>RISORSE STABILI</b>	<b>471.938,66</b>	
	<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>7.519,08</b>	
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2018</b>		<b>479.457,74</b>

<u>DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITI ART. 23 D. LGS. 75/2017</u>		
<b>TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO</b>	<b>( F ) - (B2) - (A3)</b>	<b>469.343,45</b>
<b>Determinazione Fondo 2016 LIMTE ex art. 23 D.Lgs.75/17 omogeneo con il 2017</b>		
<b>FONDO 2016 <i>Certificato - PD._1312/2018</i></b>		<b>531.024,65</b>
<b>(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O.</b>		<b>63.543,00</b>
<b>INCREMENTO sul 2017 art. 67 c. 2 lett.b)</b>		<b>1.861,80</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 limite art. 23 D. Lgs. 75/17 RESO OMOGENEO con il 2017 e 2018</b>		<b>469.343,45</b>
		<b>LIMITE OK</b>

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'accordo triennale 2015/2017 (sottoscritto il 02/11/2016 e già dettagliatamente illustrato a suo tempo) confermati per il 2018 in virtù, come detto della clausola di ultrattività del contratto normativo, le risorse verranno presuntivamente utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo**
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	121.507,74
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali storiche <small>compr. rideterminazione per increm. contratto art. 67 c. 2 lett. B) ccnl 21/05/2018</small>	212.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o. – tolto dal fondo secondo la previsione dell'art. 67 CCNL 21/05/2018 € 63.543,00	=====

Art. 17, comma 2, lett. d) e) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno- festivo, disagio	80.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	4.500,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	====
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	3.500,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	2.500,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	1.400,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	47.800,00
Somme rinviate	--
Art. 37 c. 4 CCNL 06/07/95 e art. 17 c. 3) – c.d. Ind. STAFF;	2.700,00
Altro – Nuove progressioni economiche 2/12 di € 21.300 (arrotondato) decorrenza 01/11/18	3.550,00
Totale	479.457,74

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

\*\* le cifre relative all'utilizzo sono quantificate in via presunta e saranno quantificate e dettagliate singolarmente d'ufficio in fase di liquidazione degli istituti contrattuali correlati secondo le determinazioni del presente accordo.

### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 187/2011 e ss.mm.) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 28/02/2002, relativamente alle posizioni organizzative, e con deliberazione n. 32 del 10/03/2011 relativamente al resto dei dipendenti).

Il presente accordo consente il rispetto sin dall'esercizio 2018 delle disposizioni di cui all'art. 68 c. 3 del CCNL

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

Lo schema di accordo annuale prevede nuove progressioni economiche con decorrenza 01/11/2018. Come dettagliatamente illustrato in precedenza, i criteri previsti dal presente accordo per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, unitamente al budget assegnato a ciascuna area su base annua, sono assolutamente coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Quanto previsto dal contratto in esame consente, infatti, l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti di nuove PEO previo processo selettivo nel quale la valutazione meritocratica legata alle performance individuali dell'ultimo triennio rappresenta l'elemento prevalente dell'intero percorso selettivo.

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

Nel presente accordo è previsto lo stanziamento di somme a titolo di premialità collettiva, da erogare previa valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione dal conseguimento degli obiettivi di cui al piano del performance 2018 ed al PEG 2018. E' prevista, inoltre, la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali e l'attivazione di un nuovo percorso selettivo per l'attribuzione di nuove PEO dopo molti anni di blocco dell'istituto; in tal senso, previa approvazione di specifico Regolamento attuativo dei suddetti criteri, e conseguente applicazione finalizzata all'approvazione di specifiche graduatorie, ci si attende dall'applicazione dell'istituto delle PEO una maggiore valorizzazione di parte del personale più meritevole.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====



Contratto collettivo decentrato integrativo, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018 e all'approvazione di criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali. **Relazione tecnico-finanziaria**

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

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, in particolare da ultimo dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 1323/2018 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	471.938,66
Risorse variabili	30.200,00
Residui anni precedenti	0,00
Totale fondo contrattualmente determinato	502.138,66

Le risorse stabili sono state indicate già al netto delle decurtazioni ex art. 1 c. 456 della L. 147/2013.

L'importo contrattualmente determinato in € 502.138,66 è stato ridotto, sempre con determinazione n. 1323/2018, dell'importo di € 22.680,92 secondo quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 individuando un fondo totale pari ad € 479.457,74.

Le risorse variabili ivi previste afferiscono:

- Art. 67 c. 4 del CCNL 21/05/2018 - 30.200,00 € - (cifra entro il limite massimo dell'1,2% del monte salari 1997) relativamente a questo ultimo importo, nel contratto in esame, l'Amministrazione Comunale ha mantenuto l'impegno di confermare detta entità assunto nel CCDIA giuridico 2015/2017 (ex art. 15 c. 2) avendo avuto esito positivo la verifica delle effettive disponibilità di bilancio.

## 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 2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

- Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)

Tale importo (risultante dall'atto di costituzione) è al lordo della quota anno 2016 e 2017 ex art. 67 c. 2 CCNL 21/05/2018 (importo neutro ai fini del limite di cui all’art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/17); inoltre, essendo il Comune di Cortona Ente con la dirigenza, tale cifra deve essere decurtata dell’importo stanziato per le posizioni organizzative pari ad € 63.543. Pertanto l’importo utilizzabile nel 2018 ed ascrivibile a tale fattispecie contrattuale ammonta ad € **503.352,71**

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a)	0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) – quota 2018	7.217,62

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. c)	1.653,61

TOTALE RISORSE STABILI SEZ. I

**512.223,94**

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 67 c. 4 - integr. 1,2%	30.200,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00

TOTALE RISORSE VARIABILI SEZ. II

**30.200,00**

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Art. 67 c. 1 ccnl 21/05/18 – retribuzione posizione e risultato P.O.	Riduzione già considerata nell'importo unico consolidato ex art. 67 c.1 per € 63.543,00
Art. 1 c. 456 L. 147/2013 parte fissa	40.285,28
Art. 23 D. Lgs. 75/2017 (limite fondo anno 2016 rideterminato) – quota variabile del fondo	22.680,92
<b>Totale riduzioni</b>	<b>62.966,20</b>

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

Descrizione	Importo
Risorse stabili tot. sez. 1 decurtato tot. sez. 3 parte stabile	471.938,66
Risorse variabili tot. sez. II decurtato tot. sez. III (limite 2016)	7.519,08
Residui anni precedenti	///
<b>Totale</b>	<b>479.457,74</b>

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

Voce non presente

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 354.400 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	47.800,00
Progressioni economiche orizzontali storiche <small>Compr. rideterminazione per increm. contratto art. 67 c. 2 lett. B) ccnl 21/05/2018</small>	212.000,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	2.500,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	1.400,00
Altro (indennità turno, rischio disagio ecc)	80.000,00
Altro (indennità di responsabilità/professionalità)	8.000,00
Altro	0,00
<b>TOTALE presunto</b>	<b>354.400,00</b>

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI - parte normativa - triennale 2015/2017 e oppure 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 € 125.057,74, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio	0,00
Indennità di disagio (presunta)	0,00
Indennità di maneggio valori (presunta)	0,00
Lavoro notturno e festivo	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 (presunte)	121.507,74
Altro – nuove PEO quota stimata 2018	3.550,00

**Con tale utilizzo è assicurato il rispetto dell'art. 68 c. 3 del CCNL del 21/05/2018**

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	354.400,00
Somme regolate dal contratto	125.057,74
Destinazioni ancora da regolare	0,00
<b>Totale</b>	<b>479.457,74</b>

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili, al netto delle decurtazioni, ammontano a € 471.938,66; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali – compreso il nuovo stanziamento su base annua -, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico, ass. pers. riass., Indennità staff) ammontano a presunte € 290.000. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte interamente 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)

I criteri previsti dal presente accordo per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali, unitamente al budget assegnato a ciascuna area su base annua, sono assolutamente coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Quanto previsto dal contratto in esame consente, infatti, l'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti di nuove PEO previo processo selettivo nel quale la valutazione meritocratica legata alle performance individuali dell'ultimo triennio rappresenta l'elemento prevalente dell'intero percorso selettivo.

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

(per il dettaglio v. Modulo parte finale sez a) relaz. illustrativa)

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018	Differenza
Risorse stabili netto decurtazioni	463.067,43	471.938,66	8.871,23
Risorse variabili netto decurtazioni	6.276,02	7.519,08	1.243,06
Residui anni precedenti	-----	-----	
<b>Totale</b>	<b>469.343,45</b>	<b>479.457,74</b>	<b>10.114,29</b>

La differenza tra l'anno 2017 e l'anno 2018 è data esclusivamente dalla somme legate agli incrementi contrattuali i quali sono neutri ai fini del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/17



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

### Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate agli appositi capitoli di spesa; il sistema contabile utilizzato dall'amministrazione è strutturato in modo tale da tutelare correttamente, in sede di imputazione, gli effettivi valori di competenza entro i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione. Esiste, quindi, una verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività costante.

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

Come dettagliato nel precedente Mod. III risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo fondo per le risorse decentrate come previsto dall'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/17 in quanto gli unici incrementi del 2018 sono determinati dagli aumenti contrattuali obbligatori che, secondo le vigenti disposizioni, non sono rilevanti ai fini del calcolo del limite di spesa citato. Per maggior comprensione vedere la verifica riportata nella sez. a) della relazione illustrativa alla quale si rimanda integralmente.

### 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 Provvedimento Dirigenziale n.1323/2018, è stato regolarmente impegnato agli appositi capitoli del bilancio 2018 ed è stato/sarà (per la parte ancora da erogare) gestito secondo le regole contabili vigenti (v. D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm).