UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

DELIBERAZIONE N. **182**
DEL **24.12.2019**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

OGGETTO: **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021 - STRALCIO ANNO 2019 CONCERNENTE L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO PREVISTI DAL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21 MAGGIO 2018. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventiquattro** del mese di **dicembre** alle ore **08.00** presso la sede dell'Unione dei Comuni, in Via Umberto I n. 100, si è riunita la Giunta per trattare gli argomenti posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il ANDREUCCETTI PATRIZIO - Presidente

All'appello risultano:

ANDREUCCETTI PATRIZIO	PRESIDENTE	Presente
AMADEI VALERIO	ASSESSORE	Assente
BONFANTI ANDREA	ASSESSORE	Presente
MICHELINI PAOLO	ASSESSORE	Presente
CAMPANI CATERINA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti **4**
Totale assenti **1**

Assiste all'adunanza il Segretario **DR. MARCO CONTI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta al seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 stipulato in data 21 maggio 2018.

Visti in particolare gli articoli 7 e 8 del nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018 che disciplinano rispettivamente i soggetti e le materie e i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa.

Visti altresì gli articoli 67 e 68 del predetto CCNL che disciplinano la costituzione e l'utilizzo del fondo risorse decentrate.

Dato atto che ai sensi dell'art. 71 del suddetto CCNL la nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

Visti gli articoli 31 comma 2 e 32 comma 7 del C.C.N.L. del 22.01.2004, espressamente richiamati dall'art.67 del CCNL 2016-2018.

Dato atto che con la deliberazione del Consiglio n. 24 del 17/12/18 è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019/2021.

Visto che con deliberazione di Giunta n.118 del 03.10.2018 è stata costituita la delegazione di parte datoriale di cui all'art.7 c.3 del CCNL 21.05.2018;

Visto che con Delibera di Giunta n. 162/2019 sono stati definiti gli indirizzi della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019.

Dato atto che con la citata deliberazione n.162/2019 la delegazione di parte pubblica veniva indirizzata, previa verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti da specifiche norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a:

- pervenire, compatibilmente con le disponibilità del fondo, ad un utilizzo delle risorse ispirato a criteri di equità e meritocrazia, in conformità ai vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e ai criteri ispiratori del D.Lgs. 150/2009, come recepiti dalle norme regolamentari dell'Ente;
- garantire il livello di equità nell'assegnazione dei compensi, anche in correlazione con i diversi incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge e di contratto;
- uniformarsi alla priorità attribuita alla premialità connessa a specifici progetti ed obiettivi assegnati al personale dipendente e strettamente correlata all'efficienza e professionalità dello stesso valutata oggettivamente sulla base delle prestazioni effettivamente rese;
- proporre/accogliere eventuali richieste di destinazione parziale del fondo, per una quota non superiore a quella destinata allo stesso titolo nell'anno 2018, per il finanziamento di progressioni economiche orizzontali rivolte ad una quota limitata degli aventi diritto, in conformità a quanto previsto dall'art.23 del d.lgs. 150/2009;

Vista la determinazione n. 2151 del 17/12/19 avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate e del fondo delle prestazioni del lavoro straordinario per l'anno 2019".

Ritenuto pertanto di definire l'importo di tali risorse in "parte fissa" e "parte varabile",

Visto il verbale della delegazione trattante del 20/12/19, approvato con propria precedente deliberazione n. 181/2019 della medesima seduta dichiarata immediatamente eseguibile.

Dato atto che nella riunione della delegazione trattante di cui sopra è stato sottoscritta l'"Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 – stralcio 2019, concernente l'applicazione degli istituti del trattamento accessorio previsti dal CCNL del 21/05/18 del personale del comparto regioni/autonomie locali per la ripartizione risorse per l'anno 2019", come da allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Visto l'articolo 4 comma 3 del vigente CCNL il quale 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 di conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'articolo 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286"

Preso atto che in data 20/12/19 è stata consegnata l'ipotesi di contratto integrativo decentrato sopra citato insieme alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria al Revisore dei Conti, al fine della verifica della

compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli imposti dal bilancio dell'Ente e dalle norme dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

Considerato che con nota in data 21/12/19, prot. n. 9543/2019, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale, il Revisore dei Conti ha espresso attestazione favorevole in merito alla compatibilità delle risorse della contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art.8 comma 6 del CCNL 21/05/18 per l'anno 2019 con i vincoli della normativa vigente in materia.

Dato atto altresì che l'Ente è altresì in linea con l'obiettivo vincolato del rispetto della spesa di personale di cui all'art.1, comma 562, della legge 296/2006, e s.m.i.

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Vista la Legge Regionale n. 68 del 27/12/2011 e successive modifiche ed integrazioni.

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. n. 267 del 18.08.2000 dai Responsabili dei Servizi competenti.

Visto lo Statuto dell'Unione dei Comuni.

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Con voti unanimi resi nei modi e nelle forme di legge.

DELIBERA

1. Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021- stralcio 'anno 2019 concernente l'applicazione degli istituti del trattamento accessorio previsti dal CCNL del 21/05/18 del personale del comparto regioni/autonomie locali per la ripartizione risorse per l'anno 2019, il cui testo viene allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
2. Di dare atto che la spesa relativa trova copertura negli specifici capitoli di bilancio per l'anno 2019.
3. Di dare atto che, in forza della presente autorizzazione, la sottoscrizione del contratto decentrato in oggetto, disposta in data 20/12/2019, si intende effettuata a titolo definitivo.
4. Di trasmettere il presente provvedimento al Responsabile del Servizio finanziario ed al Responsabile del Servizio personale per gli adempimenti di competenza.
5. Di trasmettere, per informazione, copia del presente atto alle R.S.U.
6. Di dare atto che contro il presente provvedimento è ammesso il ricorso in opposizione entro il termine di 30 giorni. E' fatta salva comunque la possibilità di ricorrere o per via giurisdizionale al TAR della Regione Toscana entro 60 giorni o per via straordinaria al Presidente della Repubblica entro 120 giorni. I termini del ricorso decorrono dalla data di scadenza della pubblicazione del presente provvedimento o dalla data della sua notificazione se prevista.

Inoltre,

LA GIUNTA

Con successiva votazione unanime, resa nei modi e nelle forme di legge, dichiara il presente atto **immediatamente eseguibile** ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Delibera di Giunta N. 182 del 24.12.2019

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
ANDREUCCETTI PATRIZIO

IL SEGRETARIO
DR. MARCO CONTI

Certificasi che la presente Deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio On Line (http://www.ucmediavalle.it) per quindici giorni consecutivi dal 28.01.2020 ai sensi dell'Art. 124 comma1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, **28.01.2020**

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI
Istr. Dir. Lucia Palazzi

ANNOTAZIONI

Con deliberazione n°_____del_____
a) è stato modificato l'atto; **b)** è stato rettificato l'atto; **c)** è stato revocato l'atto; **d)** è stato integrato l'atto.

La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota n° 551 del 28.01.2020 contestualmente all'affissione all'albo ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

La presente deliberazione è stata inviata alla Prefettura di Lucca, contestualmente all'affissione all'albo, con nota n. _____ del _____ai sensi dell'art. 135, comma 2, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI
Istr. Dir. Lucia Palazzi

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diverrà esecutiva in data 22.02.2020 per avvenuta pubblicazione senza reclami od opposizioni ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021 – STRALCIO ANNO 2019

Il giorno **20** del mese di **dicembre** dell'anno **2019** presso la sede dell'Unione dei Comuni si è riunita la delegazione trattante di parte datoriale.

La delegazione datoriale in rappresentanza dell'Ente, costituita con delibera di Giunta n. 118 del 03.10.2018 nelle seguenti persone:

PARTE PUBBLICA:

Presidente : Dott. Marco Conti (Segretario) _____

Componente: Lorenzo Vanni (Responsabile Servizio Personale) _____

La delegazione in rappresentanza della parte sindacale nelle seguenti persone:

PARTE SINDACALE:

Pierotti Laura – RSU CGIL _____

Volpi Emilio – RSU CGIL _____

Tosi Marina – RSU CISL _____

Petrucci Massimo – CISL FP Provinciale _____

Massari Michele – CGIL FP Provinciale _____

Merlini Giorgio – UIL FPL Provinciale _____

Di Clemente Lino – UIL FPL Provinciale _____

Le parti dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE
(Art.8 CCNL 21/5/2018)

1. Il presente contratto ha la medesima durata del CCNL del comparto "Funzioni locali" attualmente vigente; salvo diversa decorrenza specificatamente indicata, le clausole contrattuali entrano in vigore dalla data di stipula e conservano efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato successivo.

2. Il presente contratto non può comunque mantenere norme in contrasto con i contratti collettivi nazionali di lavoro per cui, al variare dei medesimi, le parti si impegnano a rivedere le clausole contenute nel presente contratto al fine di adeguarle, se difformi, al nuovo contesto normativo.

3. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2021.

4. I criteri di utilizzo delle risorse possono essere determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale da concludere entro sessanta giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione; il diverso utilizzo delle risorse fra i vari istituti, concordato fra le parti, che non comporti aumenti del fondo, non costituisce modifica al presente contratto.

5. Il presente contratto decentrato si applica, ove non sia espressamente disposto, a tutto il personale dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

6. Il presente contratto si applica altresì al personale assunto con contratto di formazione lavoro.

7. Il fondo complessivo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è unico e comune per tutto il personale ed è gestito, nel rispetto della legge e delle disposizioni contrattuali nazionali vigenti, secondo le clausole previste dal presente contratto decentrato.

8. I servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche "CCDI") senza ulteriori autorizzazioni da parte degli Organi di governo essendo il CCDI immediatamente esecutivo dalla relativa sottoscrizione.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 2
OBIETTIVI
(Art. 3 CCNL 21/5/2018)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del CCNL del 21 maggio 2018, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. La presente intesa, in ordine alle materie demandate dalle vigenti norme del CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che indirizzino le strategie in materia di gestione dello sviluppo del personale. Le politiche adottate dall'ente al riguardo dovranno essere finalizzate, da un lato, a motivare ed incentivare il personale dipendente e, dall'altro, a correlare strettamente i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che promuovano l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti.

3. Come espressamente stabilito dalle clausole contrattuali richiamate, il sistema di relazioni sindacali si articola, a livello di Ente, nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva decentrata integrativa con le modalità indicate dal contratto nazionale e nella fattispecie sulle materie indicate dall'art.7 del CCNL 21 maggio 2018;
b) informazione, secondo la disciplina contrattuale (art.4 del CCNL 21 maggio 2018);
c) confronto, per le materie e secondo le modalità di cui all'art.5 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 3
SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO
(art. 7 CCNL del 21/5/2018)

1. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 21 maggio 2018, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono individuati come segue:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.), elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a) e denominate ai fini del presente contratto Organizzazioni Sindacali Territoriali.

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali sono quelli previsti dall'art.3 del CCNQ sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. Le parti danno atto che la quantificazione e l'assegnazione alle singole organizzazioni sindacali del monte – ore annuo di permesso sindacale sono definite con separato accordo integrativo decentrato, in conformità alla CCNQ richiamato al comma 2.

Art. 4
ASSEMBLEE
(art.4 CCNL del 4/12/2017)

1. La R.S.U., unitariamente intesa, e i dirigenti sindacali di cui all'art.3 del CCNQ del 4 dicembre 2017, comma 1, lettere da b) a e) hanno facoltà di indire assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto; le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di settore o di sede esterna.

2. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 10 ore annuali, considerate, a tutti gli effetti, orario di servizio.

3. Nel caso di materie di interesse generale per le quali la durata dell'assemblea può essere estesa oltre le tre ore, è necessario, dopo la terza ora, assicurare i servizi minimi essenziali come individuati nell'allegato A) al CCDI sottoscritto nell'anno 2010 (?).

4. La comunicazione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione con almeno due giorni di anticipo e deve contenere la data, il luogo e l'orario, nonché l'ordine del giorno dell'assemblea stessa.

5. L'amministrazione, a richiesta, mette a disposizione della R.S.U. e dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, idonei locali per lo svolgimento delle assemblee sindacali.

6. Ai fini del controllo sull'utilizzo del monte ore di cui al precedente comma 2, il dipendente che partecipa all'assemblea è tenuto a registrare l'assenza dal posto di lavoro mediante il sistema informatizzato di rilevazione.

TITOLO III

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 5
ORARIO DI LAVORO
(Art. 22 CCNL 21/5/2018)

1. Le politiche dell'orario di lavoro, inteso quale elemento di organizzazione del lavoro e di gestione del personale, sono improntate all'obiettivo di assicurare l'ottimale funzionamento dei servizi, con particolare riguardo al contemperamento delle prioritarie esigenze dell'utenza e di quelle dei lavoratori dipendenti.

2. Le politiche dell'orario di lavoro dovranno essere improntate ai seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

- miglioramento della qualità delle prestazioni;

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Al fine di cui al comma 1, si specifica che:

a) per "orario di servizio" deve essere intendersi il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza;

b) per "orario di apertura al pubblico" deve intendersi il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

c) per "orario di lavoro" deve intendersi il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio".

4. In materia di orario di lavoro il CCNL del 21/5/2018 prevede le seguenti relazioni sindacali:

a) il "confronto", ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera a), che comprende la materia dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

b) la "contrattazione", ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera p ("criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare"), lettera q ("'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2"), lettera r ("'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, lettera s ("elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14/9/2000").

5. Le tipologie dell'orario di lavoro, ai sensi dell'articolo 22, comma 4, del CCNL del 21/5/2018, sono distinte in:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25.

6. Le tipologie di cui al precedente comma sono definite dal datore di lavoro unilateralmente, previo confronto con le organizzazioni sindacali allo scopo di acquisire indicazioni, osservazioni e proposte utili a determinare l'ottimale definizione delle articolazioni orarie.

7. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato, di norma, su cinque giorni settimanali fatta eccezione per i servizi che devono garantire prestazioni continuative o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri servizi pubblici.

8. All'interno dello stesso servizio potranno coesistere, qualora lo richiedano specifiche esigenze individuate dal responsabile, tipologie diverse di orario.

9. L'arco di distribuzione dell'orario di lavoro non potrà eccedere, di norma, le 10 ore giornaliere ed il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche.

10. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a trenta minuti, come previsto al successivo articolo 6.

ART.6
PAUSA
(art.26 CCNL 22/5/2018)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale non in turno, ha diritto a una pausa di almeno 30 minuti per recuperare le energie psicofisiche e consumare il pasto.

2. Una diversa e più ampia pausa giornaliera diversa può essere prevista per i dipendenti che:

a) beneficiano delle tutele previste a favore della maternità o paternità (D.Lgs. n. 151/2001);
b) devono assistere familiari portatori di handicap (legge n. 104/1992);
c) sono inseriti in progetti terapeutici di recupero legati a problemi di tossicodipendenza e alcolismo cronico;

d) si trovano in una situazione di necessità dovuta alla frequenza da parte dei figli di asili nido, scuole materne e primarie;
e) svolgono attività di volontariato.

3. Se la prestazione lavorativa viene esercitata nell'ambito di un orario lavorativo quotidiano superiore alle 6 ore, la pausa pranzo può non essere prevista in presenza di attività obbligatorie per legge.

ART. 7
BANCA DELLE ORE
(Art.38-bis CCNL 14/9/2000 e art.38 CCNL 22/1/2004)

1. E' istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore pari ad ore 36 annue, al fine di consentire al personale dipendente la fruizione, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.

2. Nel conto - ore confluiscono, su preventiva richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo come sopra determinato, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente o in retribuzione o come recuperi compensativi nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art.8
REPERIBILITA'
(art.24 CCNL 14/9/2000 e art.24 CCNL 21/5/2018).

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 12,00 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, elevabile a 14 volte in ipotesi di carenza di organico; a tal fine, l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.

4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.

5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione

lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. Ai sensi dell'art.24, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38 *bis*, del CCNL del 14/9/2000 con equivalente recupero orario; per le ore compensate è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 2.

7. Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità, saranno individuate, su proposta del competente responsabile del settore/servizio, dall'organo di governo dell'Ente.

Art.9
SERVIZIO MENSA
(artt.45 e 46 CCNL 14/9/2000 e art.13 CCNL 9/5/2006)

1. Ai dipendenti che prestano servizio su orario spezzato e/o con rientri pomeridiani è riconosciuto il diritto ad usufruire del servizio di mensa aziendale.

2. Hanno inoltre diritto ad usufruire del servizio di mensa:

a) i dipendenti che effettuano prestazioni in casi di eventi eccezionali o straordinarie (calamità naturali, servizio elettorale, incidenti, etc.).
b) i dipendenti in reperibilità che a causa di un'eventuale chiamata siano presenti in servizio all'orario del pasto, a condizione che prestino attività per almeno quattro ore continuative.

3. Il diritto al servizio di mensa è garantito tramite un servizio sostitutivo mediante convenzioni con punti di ristoro sul territorio

4. Ai fini di una puntuale verifica in ordine al regolare utilizzo del beneficio, le parti concordano in ordine alla necessità di addivenire, nell'ambito della regolamentazione in materia di orario di lavoro, alla specificazione delle modalità e dei termini che danno diritto ad usufruire del beneficio stesso.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO
(art.70-bis del CCNL del 21/5/2018)

ART.10
DISCIPLINA GENERALE

1. L'indennità per "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento delle seguente attività:

a) attività disagiate;
b) attività esposte a rischi;
c) attività che implicano il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente capo è, nei valori minimi e massimi giornalieri, rispettivamente, di € 1 ed € 10, commisurata, ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

ART.11
INDENNITA' DI RISCHIO

1. Le attività che comportano sottoposizione a rischio sono remunerate con una specifica indennità.

2. La misura della indennità di rischio di cui all'art.70-bis, lettera b) del CCNL del 21 maggio 2018 è determinata in € 3,00 giornalieri lordi e sarà erogata ai dipendenti che effettuano, in via continuativa e diretta, prestazioni di lavoro che, ex d.P.R. 268/1987,:

a. esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc.;
b. esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.;
c. esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
d. esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
e. esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
f. esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
g. esposizione a rischi di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute;
h. esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
i. esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
j. esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Art.12
INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete un indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'importo di tale indennità è stabilito, in misura forfettaria, in relazione alla media presunta dei valori mensili maneggiati, come segue:

- economato: € 3,00 giornaliero lordo

3. Gli importi, come sopra definiti, verranno suddivisi tra il personale che svolge il servizio di maneggio valori all'interno dei rispettivi uffici di competenza.

4. L'indennità deve essere corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

CAPO II
ULTERIORI INDENNITA'

Art.13
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70-*quinques*, comma 1, CCNL 21/5/2018)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente sono individuati le situazioni di lavoro in cui siano collocati dipendenti – delle categoria B, C e, quando ad essi non siano affidati incarichi nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative, della categoria D - cui sia affidato l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità o che operino in situazioni di complessità organizzativa e/o

che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche, con ampi margini di autonomia lavorativa, in corrispondenza di esigenze organizzative dei servizi, e comunque nel rispetto delle mansioni previste dalla categoria di appartenenza.

2. Vengono individuati specificatamente, nell'ambito degli assetti strutturali ed organizzativi, quei ruoli che risultino maggiormente corrispondenti a rilevanti esigenze organizzative ed ai piani dell'amministrazione.

3. I livelli di complessità e responsabilità sono individuati, nel limite del massimo importo di € 3.000,00 prescritto dal CCNL e del budget disponibile, dalla conferenza dei responsabili di servizio conformemente ai parametri sotto indicati.

4. Le responsabilità di cui al presente articolo sono formalmente e nominalmente assegnate ai dipendenti collocati nelle strutture interessate con atto del competente responsabile.

5. L'indennità di che trattasi verrà erogata per l'80% in due tranche e per il 20% come risultato sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del responsabile del servizio dalla quale risulti la rispondenza dell'attività espletata dal dipendente interessata in stretta correlazione alle responsabilità di cui alle fattispecie sotto specificate.

6. La misura dell'indennità di cui al presente articolo avrà per quanto sopra connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.

7. Gli incarichi di responsabilità hanno durata pari a quella degli incarichi di P.O. e possono essere motivatamente revocati da parte del responsabile del servizio, oltre che per evidenti motivi di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che costituiscono il nucleo di attività comportanti responsabilità), per insufficiente corrispondenza del titolare alle esigenze di impegno professionale poste dai compiti assegnati o per mancato rispetto di direttive dei superiori gerarchici.

8. In sede di liquidazione dei compensi dovrà farsi riferimento ai tempi di effettiva attribuzione ed esercizio degli incarichi nel corso di ciascun anno.

9. Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale della categoria D, attribuite con atto formale, la misura delle indennità viene graduata come segue:

1. responsabilità di attività sostitutiva del titolare di P.O.
2. responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
3. responsabilità di presidente e/o componente di commissioni di concorso
4. responsabilità di presidente e/ componente di commissioni di gara
5. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
6. responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
7. responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
8. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
9. responsabilità di sistemi relazionali complessi
10. responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
11. responsabilità di gestione di risorse
12. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
13. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
14. responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni)

15. responsabilità di concorso decisionale.

10. La misura annuale delle indennità di cui al presente articolo è determinata, con atto formale, dal responsabile dal competente servizio all'inizio di ogni anno e/o comunque contestualmente al conferimento delle funzioni che danno diritto al compenso.

11. Al personale delle categorie B e C che esercita, in virtù di un atto formale del responsabile del servizio, compiti che comportano specifiche responsabilità, diverse da quelle indicate al successivo art.14, sono corrisposti compensi graduati in sede di contrattazione decentrata strettamente correlati al livello di responsabilità attribuita, coerentemente ai criteri definiti al precedente comma 9.

12. Per la misura dell'importo delle indennità del presente articolo si rimanda ad apposito regolamento.

ART.14
ULTERIORI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70-*quinques*, comma 2, CCNL 21/5/2018)

1. L'indennità, nell'importo massimo di € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al personale non titolare di PO, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile che saranno disciplinate con successivo atto del Responsabile P.O. di Servizio;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'indennità di cui al comma 1 è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

ART. 15
COMPENSI PER PRESTAZIONI E RISULTATI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
(art.67, comma 3, lett. c), art.68, comma 2, lett. g), art.70-*ter* CCNL 21/5/2018)

1. Le forme di incentivazione che, per espressa previsione di legge, consentono contrattualmente di attivare risorse da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane possono essere sintetizzate come:

a) compensi per le funzioni tecniche ex art.113 del D.lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici) con le modalità definite dallo specifico regolamento;

b) compensi per attuazione accordi di collaborazione, sponsorizzazioni etc. (art.43 legge 449/1997), nei limiti e con le modalità previste dallo specifico regolamento comunale);

c) compensi derivanti dalle risorse conseguenti i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art.16, commi 4, 5 e 6, del D.L. 98/2011);

d) compensi relativi ai progetti finalizzati al rilascio di condoni edilizi e permessi edilizi in sanatoria;

e) compensi per indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.

2. I compensi di cui al precedente comma non sono soggetti, in virtù di disposizioni di legge e/o di interventi specifici da parte della giurisprudenza contabile, al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio degli enti pubblici di cui all'art.23, comma 2, del D.lgs. 75/2017.

TITOLO V

SISTEMA PREMIANTE

CAPO I
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
(art.7, comma 4, lettera c) e art.16 CCNL 21/5/2018)

ART.16
AMBITO DI RIFERIMENTO

1. Fermo restando tutti i principi fissati nel CCNL 21/5/2018 - parte normativa ed in esecuzione di quanto previsto dall'art.16 dello stesso contratto, sono definiti con il presente accordo i criteri per la definizione delle procedure per le progressione economiche. a orizzontale che saranno applicati con decorrenza dall'anno 2020.

ART.17
CRITERI GENERALI

1. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

2. All'istituto della progressione economica orizzontale sono ammessi tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

4. Ai fini della partecipazione alla progressione orizzontale, la valutazione dei dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla progressione orizzontale disciplinati dal presente accordo, avviene considerando i punteggi annuali attribuiti dall'ente di provenienza, debitamente riproporzionati con il sistema di valutazione dell'Ente.

ART.18
ELEMENTI DI VALUTAZIONE

1. A decorrere dall'anno 2020, in coerenza con il nuovo sistema di misurazione della performance, le progressioni economiche, fermo restando i criteri generali sopra indicati, sono attribuite con i seguenti elementi di valutazione:

a) esiti della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto (media delle tre annualità);
b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (la valutazione dovrà essere diversificata a seconda della categoria di inquadramento del dipendente).

2. Le parti concordano di applicare dall'anno 2020, gli elementi di valutazione di cui al precedente comma come segue:
a) indicatore performance – peso ponderale 70%
b) indicatore esperienza acquisita intesa come rilevante continuità nel miglioramento delle prestazioni rese avvalendosi dell'arricchimento professionale acquisito – peso ponderale massimo 20%
c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi peso ponderale massimo 10%.

ART.19
FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

1. La progressione è attribuita, fino alla copertura finanziaria delle risorse disponibili, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, all'interno dell'unica graduatoria.

2. A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando i seguenti criteri, disposti in ordine di priorità:

- anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza
- anzianità di servizio nell'ente di appartenenza

3. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

ART.20
PROCEDURA

1. Con determinazione del Segretario viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni e spedito via mail a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail, in tempo utile per la presentazione della domanda.

3. I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite.

4. L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

5. La Conferenza dei Responsabili P.O. valutatori, presieduta dal Segretario, si riunisce per accertare la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite significative o molto significative per l'assegnazione del punteggio integrativo. Può anche disporre audizioni del personale interessato.

6. I componenti della conferenza sono tenuti ad astenersi allorché sono valutate le proprie esperienze e competenze.

ART.21
NORMA TRANSITORIA

1.Le parti concordano di non effettuare nel 2019 progressioni orizzontali dopo quelle realizzate a valere sui contratti decentrati del 2016 e del 2017 e di rinviare ulteriori nuove progressioni nel 2020 utilizzando i nuovi criteri generali approvati in base a quanto stabilito nel CCNL del 21/05/18.

2. Le parti concordano di effettuare nell'anno 2020, a valere sul fondo del 2020, le progressioni orizzontali all'interno delle categorie B, C e D per una quota non superiore al 50% degli aventi diritto in ogni rispettiva categoria.

CAPO II
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART.22
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

1. Le parti concordano sulla necessità di approvare un nuovo sistema della performance organizzativa e individuale, in linea con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 75/2017, del CCNL del 21 maggio 2018 e delle ulteriori direttive ministeriali emanate in materia.

2. La proposta dell'amministrazione al riguardo formerà oggetto di confronto con la parte sindacale relativamente ai criteri generali che la ispirano.

3. Il sistema di valutazione della performance di cui al presente articolo sarà approvato dall'amministrazione.

ART.23
CRITERI GENERALI PER LA PREMIALITA'
(art.68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21/5/2018)

1. L'Ente promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

2. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

3. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.

4. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

5. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.

6. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione; tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulla Performance

Art.24
CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. L'Ente promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.

2. Il sistema di valutazione viene definito in atti/regolamenti approvati dalla giunta comunale, riguardanti ciascuna delle metodologie seguenti:

a) la valutazione delle performance dei responsabili di servizio;

b) la valutazione della performance individuale dei dipendenti;

c) la valutazione di eventuali progetti specifici;

d) la valutazione ai fini della progressione economica.

3. L'Ente intende promuovere il riconoscimento di premialità, in coerenza con le nuove disposizioni di legge e clausole contrattuali mediante preventiva approvazione della specifica metodologia cui si farà riferimento, sia in relazione alla definizione delle somme da ripartire, sia in relazione al metodo da utilizzare.

4. Il sistema di valutazione sarà esaminato ed approvato nelle sue componente secondo il modello di relazioni sindacali definito dal CCNL del 21/5/2018.

ART.25
CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(art., comma 3, lettera d) CCNL 21/5/2018)

1. Nell'ambito delle risorse finanziarie a carico del bilancio, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 17 del CCNL del comparto Funzioni locali, ai responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, viene conferita la titolarità delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 13, 14 e 15 dello stesso CCNL.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti con provvedimento del Presidente, decorrono dalla data del conferimento dell'incarico di responsabilità, di cui al comma precedente, e cessano automaticamente con la scadenza del mandato del Presidente.

3. I criteri generali per l'applicazione dell'istituto sono stati definiti definiti e approvati dall'Ente, previo confronto con i soggetti sindacali, entro la scadenza della fase transitoria prevista dal CCNL medesimo (20 maggio 2019).

Art.26
LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI PO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.

2. I titolari di PO concorrono alla realizzazione della performance organizzativa e sono valutati in ragione del grado di conseguimento della medesima; a tal fine, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato vengono decurtate della percentuale corrispondente al mancato raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.

3. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, una volta definito l'ammontare, in relazione al grado di conseguimento, come previsto nel comma precedente, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) fattori presupposto: condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo

b) fattori premianti: attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi.

c) fattori di integrazione: finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.

d) fattori di riduzione: consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.

4. La metodologia per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa sarà definita con specifico provvedimento e sarà approvato con deliberazione della giunta, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente articolo.

ART.27
CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

1. In conformità alle prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, l'Ente riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.

2. Le somme richiamate al comma 1 sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance organizzativa, sia con riferimento agli standard e agli obiettivi del servizio di appartenenza.

3. La performance dei dipendenti si articola come segue:

a) *performance organizzativa*, a cui l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti mediante l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti parametri generali:

- punteggio complessivo conseguito nella valutazione ai fini della performance individuale;

- presenza in servizio.

b) *performance individuale*, consistente nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, sarà valutata in considerazione dei seguenti fattori:

- grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione;

- grado di partecipazione e contributo al risultato;

- comportamento organizzativo.

4. Nel corso dell'anno di valutazione il responsabile competente cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi ad "apprezzamenti" o "rilievi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione; tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

5. Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene formulata dal responsabile competente in sede di conferenza dirigenziale, presieduta dal presidente del nucleo di valutazione.

6. La metodologia per la valutazione della performance dei dipendenti verrà descritta nello specifico provvedimento che sarà approvato con deliberazione di giunta, nel rispetto dei criteri contenuti nel presente articolo.

Art.28
CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI

1. L'Ente ha facoltà di definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente cui fare corrispondere specifici compensi destinati esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.

2. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:

a) data di inizio e conclusione;
b) modalità di attuazione;
c) aspettative di risultato;
d) risorse umane individuate;
e) stima delle ore di lavoro richieste.

3. Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una dei seguenti criteri: efficienza, efficacia, economicità, adempimento, garanzia.

4. Le somme di cui al comma 1 confluiscono intesa con le organizzazioni sindacali, nel fondo destinato al miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/5/2018.

5. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto del metodo di valutazione previsto nell'articolo precedente.

ART.29

PREMIO INDIVIDUALE PER L'ECCELLENZA
(art.69 del CCNL 21/5/2018)

1. Ai dipendenti che conseguono, in base al sistema di valutazione dell'Ente, le valutazioni più elevate, in misura superiore a 95/100, deve essere attribuita una maggiorazione, in aggiunta al premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL.

2. Ai dipendenti di cui al comma precedente, nell'ambito della performance individuale è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi assegnati al personale valutato positivamente.

3. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 2 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

4. Per il triennio 2019-2021, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 2 una quota pari a € 1.519,98 annui.

5. Qualora dal seguente calcolo:

n°___ dipendenti max (20% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 4, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 3 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

6. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 4 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

7. Si considera valutato positivamente il dipendente che riceve una valutazione superiore a 59,99/100.

Art. 30
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
(art.7, comma 4, lett b del CCNL 21/5/2018)

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale per il personale non titolare di posizione organizzativa sono attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance.

2. In sede di contrattazione integrativa annuale è stabilito l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai premi correlati alla performance, dando atto che il sistema di valutazione dell'ente

assicura il rispetto dell'art 68 comma 3, parametrando la valutazione complessiva del dipendente, nella misura del 60%, con riferimento alla performance organizzativa e, nella misura del 40%, con riferimento alla performance individuale.

3. Le risorse disponibili per la performance (organizzativa e individuale), che per l'anno 2019 sono pari a € 57.000,00, sono assegnate sulla base della graduatoria formata in esito alla valutazione del personale, come risultante dalle relative schede di valutazione, mediante ripartizione proporzionale del budget stabilito, come segue:

a) budget: € X

b) sommatoria dei punteggi attribuiti a tutto il personale (Y): si assume il punteggio finale complessivo riportato nelle schede di valutazione, dato dalla somma del punteggio medio per "apporto alla performance organizzativa" e punteggio per "competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi "

c) valore punto: budget/sommatoria di tutti i punteggi attribuiti al personale (X/Y)

valore del premio individuale: valore punto * punteggio attribuito al dipendente

Non concorre alla sommatoria di cui alla lett. b) il punteggio del personale collocato nella sesta fascia di merito (punteggio compreso tra 0 e 59,99) che equivale a valutazione negativa e che pertanto non dà luogo all'erogazione del premio per la performance.

4. La stessa metodologia è applicata per l'attribuzione dell'indennità di risultato al personale titolare di posizione organizzativa.

5. Ai sensi dell'art. 69, comma 3, del CCNL, le risorse da destinare alla maggiorazione spettante al personale che ha conseguito una valutazione di fascia massima (prima fascia del sistema di valutazione: punti da 95 a 100) sono quantificate nella misura pari al 30% del premio medio assegnabile al personale in rapporto al budget destinato alla performance individuale (40% del budget complessivo).

6. Ai fini del precedente comma, effettuata la valutazione ivi descritta, il budget da distribuire sarà decurtato del suddetto importo e la somma sarà assegnata in proporzione ai soli dipendenti qualificati nella prima fascia nella misura del 20% del personale valutato positivamente.

7. In sede di prima applicazione i premi collegati alla performance sono attribuiti, a valere sul fondo 2019, con riferimento alla valutazione dell'attività svolta nello stesso anno.

8. Le eventuali economie che si dovessero realizzare applicando il sistema premiante descritto ai precedenti commi saranno ulteriormente suddivise tra il personale in misura proporzionale ai punteggi conseguiti prendendo come riferimento le fasce di merito di ogni dipendente.

Art. 31
CORRELAZIONE TRA IL SISTEMA PREMIANTE E SPECIFICI INCENTIVI

1. Le parti stabiliscono, quale criterio generale, che il personale, compresi i titolari di posizione organizzativa, che usufruisce degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art.67, comma 3, lettera c), del 21 maggio 2018, come indicati nel precedente art.15, potrà accedere alla produttività ordinaria nella misura definita sulla base delle seguenti fasce di incentivi:

Importo annuo di incentivi (in c/competenza)	Riduzione produttività ordinaria
Fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione
Da € 2.001,00 a € 4.000,00	10%
Da € 4.001,00 a € 7.000,00	20%
Oltre € 7.000,00	30%

2. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del meccanismo di perequazione di cui al precedente comma saranno destinate come di seguito indicato:

a) le economie realizzate in riferimento al personale titolare di posizione organizzativa rientreranno nelle disponibilità di bilancio dell'Ente;

b) le economie realizzate in riferimento al restante personale saranno ridistribuite con il criterio di cui al precedente art.8, comma 8.

CAPO VI
FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

ART.32 – COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2019

1. Con il presente CCDI le parti prendono atto da determina n. 2151/2019 della costituzione del fondo per l'anno 2019, allegato A) al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale e ne approvano l'utilizzo delle relative somme come da allegato B) (relazione illustrativa e tecnico finanziaria), anch'esso parte integrante e sostanziale del presente CCDI, dando atto delle finalizzazioni di tali somme al miglioramento della produttività nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

Art. 33
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE
(Art. 67 CCNL 21/5/2018)

1.Le parti prendono preliminarmente atto:

- che le risorse complessive disponibili per il finanziamento dell'istituto della progressione
- la cifra finale delle risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità risulta pari a € 130.487,81;
- che l'ammontare delle *risorse variabili* risulta pari a € 65.535,28;
- che il *totale del fondo produttività 2019* è pari a € 196.023,09;
- che l'ammontare delle risorse stabili, pari ad € 130.487,81 come sopra individuato, deve economica all'interno della categoria e del trattamento accessorio dell'anno 2019 (ai sensi dell'articolo 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 già richiamato) ammontano ad € 196.023,09 di cui € 130.487,81 costituenti la parte fissa del fondo ed € 65.535,28 costituenti la parte variabile dello stesso;
- che l'ammontare delle *risorse stabili*, come da determinazione n. del 17.12.2019 del competente responsabile pari a € 141.913,23 viene decurtato dell'importo di € 11.425,42

per il consolidamento delle decurtazioni anni 2011/20014 dal 2015 in poi, pertanto essere decurtato dell'importo da destinare al finanziamento delle progressioni orizzontali già effettuate per un importo di € 56.840,42 e delle indennità di comparto per un importo di € 15.729,12 per un totale di € 72.569,54.

2. Le parti pertanto prendono atto che il totale delle risorse disponibili per l'anno 2019 ammonta ad € 123.453,55 come da prospetti allegati, parti integranti e sostanziali del presente accordo.

Art.34
CORRESPONSIONE INDENNITÀ PREVISTE DAL CCNL DEL 21 MAGGIO 2018 (artt.23, 24, 56-ter, 56-quinques, 56-sexies, 70 bis e 70-quinques)

1.Le parti convengono quanto segue:

- Di destinare all'istituto della reperibilità e disagio la cifra di € 22.378,84 al netto degli oneri a carico del datore di lavoro e precisamente per € 13.466,84 alla reperibilità antincendio mentre € 8.912,00 alla reperibilità di protezione civile.
- Di destinare agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lettera c CCNL 2016-2018 – Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016) la cifra di € 13.000,00.
- Di destinare agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lettera c CCNL 2016-2018 – Compensi ISTAT (art. 70 ter) la cifra di € 1.381,99.
- Di destinare all'istituto del turno, rischio e maneggio valori di cui all'ex articolo 17 comma 2, lettera d), del CCNL del 01/04/1999 la cifra di € 514,44 al netto degli oneri a carico del datore di lavoro.
- Di destinare al finanziamento del compenso per specifiche responsabilità di cui all'ex articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01/04/1999, come sostituito dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 21/05/18 la cifra di € 23.500,00.
- Di destinare al finanziamento del compenso per specifiche responsabilità di cui dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del 21/05/18 la cifra di € 3.150,00.
- Di destinare all'istituto dei progetti finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, ci cui all'ex articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 la cifra di € 57.000,00, come da prospetto allegato quale parte integrante e sostanziale del presente accordo.
- Di accantonare la cifra di € 1.930,74 come stabilito dalla delibera di Giunta n. 2769 del 29/11/2016 della Provincia di Lucca come somme da recuperare in via cautelativa a valere sulla parte di fondo incentivante di € 9.321,00 in seguito al trasferimento presso questo ente a far data dal 01/01/16 di n. 3 dipendenti della Provincia di Lucca in base all'allegato b della D.G.R. n. 103/2015. La quota individuata di € 1.930,74 sarà accantonata in n. 3 rate per € 643,58 sul fondo 2017, € 643,58 sul fondo 2018 e € 643,58 sul fondo 2019.
- Di dare atto che la cifra rimanente, pari a € 1.884,70 rientra nelle destinazioni ancora da regolare.
- Di non effettuare nel 2019 progressioni orizzontali dopo quelle realizzate a valere sui contratti decentrati del 2016 e del 2017 e di rinviare ulteriori nuove progressioni nel 2020 dopo l'approvazione dei criteri generali in base a quanto stabilito nel CCNL del 21/05/18.

Art.35
COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO

1.Le parti concordano altresì di destinare al finanziamento del compenso per le prestazioni di lavoro straordinario la cifra di € 9.700,00 suddivisa fra i servizi dell'Ente.

TITOLO VI

FORMAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I
PRINCIPI GENERALI

ART.36
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE
(art.49-bis e art.49-ter del CCNL 21/5/2018)

1. La sempre maggiore esigenza di sviluppo organizzativo e tecnologico che gli enti hanno in relazione ai mutamenti indotti dai processi di riforma ed alla domanda di maggiore quantità, qualità ed efficacia dei servizi, richiedono, da parte dell'Ente, la necessità di assumere la formazione come processo continuo permanente e accessibile ed, in quanto tale, deve diventare un'attività di rilevanza strategica fortemente integrata con gli altri processi decisionali e gestionali di importanza decisiva per l'Ente.

2. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono inseriti nei processi dell'Ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

3. Per le finalità di cui all'art.49-bis del CCNL del 21/5/2018, le parti convengono che, nel periodo di vigenza del presente CCDI, verrà destinata alla formazione del personale, compatibilmente con i vincoli imposti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e con le effettive capacità di bilancio, una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale, salvo diverse disposizioni di legge.

ART.37
MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

1. L'Ente gestisce in forma associata la formazione e lo sviluppo delle risorse umane tramite una struttura appositamente deputata alle scelte strategiche sulla formazione mediante l'esercizio della funzione in forma congiunta con gli altri Comuni dell'Unione Media Valle del Serchio e in base alla convenzione in essere.

2. La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e dovrà essere effettuata nel periodo di vigenza del presente contratto secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi il tutto per consentire la coerenza delle metodologie e la validità dei percorsi formativi.

3. L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nell'amministrazione; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale.

4. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

5. La somma stanziata, a tal fine, sul bilancio dell'Ente per ciascuna annualità e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

TITOLO VII

NORME TRANSITORIE E FINALI

1. I nuovi istituti introdotti dal presente CCDI saranno applicati a decorrere dall'anno 2020, ad eccezione di quelli per cui il CCNL del 21/5/2018 prevede una immediata ed incondizionata applicazione, mentre l'erogazione di alcune risorse decentrate per l'anno 2019 avverrà sulla base dei criteri del CCDI del 2010 (giuridico) in attuazione della clausola di ultra attività del contratto decentrato integrativo vigente.

2. Le parti si impegnano reciprocamente, per i rispetti ruoli, all'attuazione di quanto previsto nel presente CCDI al fine di garantire l'applicazione degli istituti di cui al comma precedente, nell'interesse dell'Ente, della comunità locale di riferimento e, attraverso la valorizzazione delle professionalità e la previsione del sistema premiante, del personale dipendente

3. Per tutto quanto non previsto si rinvia ai contratti collettivi nazionali vigenti ed alle disposizioni di legge vigenti in materia.

4. Con la sottoscrizione del presente contratto sono abrogate, per gli istituti di immediata applicazione, le clausole previste nei precedenti contratti decentrati.

5. La presente ipotesi di accordo sarà trasmessa, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, al Revisore dei conti al fine della verifica della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli imposti dal bilancio dell'Ente e dalle norme dei CCNL vigenti.

6. Le parti concordano inoltre che, a seguito dell'autorizzazione da parte della Giunta dell'Unione, la presente ipotesi di accordo si intende sottoscritta in via definitiva.

Borgo a Mozzano, 20/12/2019

Letto, approvato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA:

Dott. Marco Conti _____

Lorenzo Vanni _____

Lucia Palazzi _____

PARTE SINDACALE:

Pierotti Laura – RSU CGIL _____

Volpi Emilio – RSU CGIL _____

Tosi Marina – RSU CISL _____

Petrucci Massimo – CISL FP Provinciale _____

Massari Michele – CGIL FP Provinciale _____

Merlini Giorgio – UIL FPL Provinciale _____

Di Clemente Lino – UIL FPL Provinciale _____

Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2019 E VERIFICA LIMITE ANNO 2016

Descrizione	**Fondo 2016**	**Fondo 2019**
Risorse stabili soggette al limite	121,953,00	123.145,00
Risorse stabili **non** soggette al limite	//	7.343,00
Totale risorse stabili	121.953,00	130.488,00
Risorse variabili soggette al limite	9.496,00	9.868,00
Risorse variabili **non** soggette al limite	63.108,00	55.667,00
Totale risorse variabili	72.604,00	65.535,00
Totale	**194.557,00**	**196.023,00**
Totale depurato delle voci non soggette al vincolo	131.449,00	133.013,00
Fondo Posizioni organizzative	78.324,00	71.525,00
Totale per calcolo limite 2016	**209.773,00**	**204.538,00**
Straordinari	9.700,00	9.700,00
Fondo Dirigenti	32.724,00	32.724,00
TOTALI FINALI	**252.197,00**	**246.962,00**

All. A

FONDO 2019 UNIONE COMUNI

FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1,2)

FONDO STABILE (TUTTO INCLUSO NEL LIMITE ART. 23 COMMA 2)	PRECEDENTI DISPOSIZIONI ORA DISAPPLICATE		FONDO STABILE escluso dal limite art.23 c.2 (in senso contrario corte dei conti Puglia sent.99/2018)	TOTALE PARTE STABILE
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)		133.378,46		
ALTE PROFESSIONALITA' 0,20% monte salari 2001 (ART.67 C.1 CCNL 2016-2018) confluisce nell'importo consolidato	ART.32 C.7 CCNL 22.01.2004		1202,52	
INCREMENTO SU BASE ANNUA DI € 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 a valere dal 2019 (ART.77 C.2 LETT.A)			2828,8	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL2016-2018)	DICHIARAZ. CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-2005; N.1 CCNL 2008-2009		3311,5	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota 2018 (ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018)	ART.4 C. 2 CCNL 2000-2001	1191,95		
RISPARMI EX ART 2 C. 3 D.LGS. 165/2001 (ART 67 C. 2 lett. d) CCNL 2016-2018) riduz. stabile posti di organico di qualifica dirigenziale, fino max 0,2% monte salari annuo della dirigenza				
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIM. FUNZIONI (ART. 67 C. 2 lett. e) CCNL 2016-2018	ART. 15 C. 1 lett. L) CCNL 1998-2001			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C. 2 lett. g) CCNL 2016-2018	ART. 14 C. 1 CCNL 1998-2001			
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C. 2 lett. h) CCNL 2016-2018)	ART. 15 C. 5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA			

DECURTAZIONE CONSOLIDATA 2011/2014, COME DA SECONDA PARTE ART. 9 C. 2 bis D.L. 78/2010 - riduzione permanente personale cessato		-11.425,42		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA 2011/2014, COME DA SECONDA PARTE ART. 9 C. 2 bis D.L. 78/2010 - riduzione rispetto tetto fondo 2010				
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART.1 C.236 L.208/2015 TETTO 2015 - riduzione RIA assegni ad personam				
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART 23 C. 2 DEL D.LGS. 75/2017 TETTO 2016 - riduzione RIA assegni ad personam				
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART 23 C. 2 DEL D.LGS. 75/2017 TETTO 2016 - riduzione RIA assegni ad personam quota 2018				
DECURTAZIONE PER CESSAZIONE PERSONALE ART.1 C.236 L.208 riduzione per cessazione personale anno 2016				
		TOTALE PARTE STABILE	**123.144,99**	**7.342,82**	**130.487,81**

PARTE VARIABILE (INCREMENTI VARIABILI DEL FONDO INCLUSI NEL LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017)	PRECEDENTI DISPOSIZIONI ORA DISAPPLICATE	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE di cui all'art. 43 L. 449/1997 e art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 1998/2001 (ART. 67 C. 3 lett. a) CCNL 2016-2018)		
RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE di cui all'art. 16 c. 4,5 DL 98/2011 (ART. 67 C. 3 lett. B) CCNL 2016-2018)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018	ART. 15 C. 1 lett. k) CCNL 1998-2001	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno di cessazione (ART. 67 C. 3 lett. d) CCNL 2016-2018)	ART.4 C. 2 CCNL 2000-2001	371,76
MESSI NOTIFICATORI ART. 54 CCNL 14.09.2000 (ART. 67 C. 3 lett. f) CCNL 2016-2018		

INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 (ART. 67 C. 3 lett. h) CCNL 2016-2018	ART. 15 C. 2 CCNL 1998-2001	9496,07
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C. 3 lett. i) CCNL 2016-2018	ART. 15 C. 5 CCNL 1998-2001	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRSFERIMENTO FUNZIONI quota parte anno di trasferimento (ART. 67 C. 3 lett. k) CCNL 2016-2018)		

PARTE VARIABILE (INCREMENTI VARIABILI DEL FONDO ESCLUSI DAL LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017)	PRECEDENTI DISPOSIZIONI ORA DISAPPLICATE	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ISTAT di cui all'art. 43 L. 449/1997 e art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 1998/2001 (ART. 67 C. 3 lett. a) CCNL 2016-2018) **N.B. ESCLUSI PER NUOVE CONVENZIONI NON ORDINARIAMENTE RESE**		37.378,84
RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE di cui all'art. 16 c. 4,5 DL 98/2011 (ART. 67 C. 3 lett. b) CCNL 2016-2018) **N.B. ESCLUSI SE C'E' APPORTO DEL PERSONALE**		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 67 C. 3 lett. c) CCNL 2016-2018	ART. 15 C. 1 lett. k) CCNL 1998-2001	14.381,99
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 14 CCNL 1998-2001 (ART. 67 C. 3 lett. e) CCNL 2016-2018	ART. 15 C. 1 lett. m) CCNL 1998-2001	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE (ART. 68 C. 1 CCNL 2016-2018)	ART. 17 C.5 CCNL 1998-2001	3.906,62
accontonamento 50% straordinario		
	TOTALE PARTE VARIABILE	**65.535,28**

TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI		**196.023,09**

TOTALE RISORSE DISPONIBILI		**196.023,09**
Straordinario		9700
TOTALE FONDO + STRAORDINARIO		**205.723,09**

totale risorse stabili soggette al limite art.23 c.2	123.144,99
totale risorse variabili soggette al limite art.23 c.2	9.867,83
totale stabili + variabili	**133.012,82**
P.O.	71.525,45
maggioraz. Retr. Pos. segretario	
TOTALE	**204.538,27**

TETTO FONDO 2016

totale risorse stabili	121.953,00
totale risorse variabili soggette al limite art.23 c.2	9.496,07
totale stabili + variabili	**131.449,07**
P.O.	78.324,00
maggioraz. Retr. Pos. segretario	
TOTALE	**209.773,07**

DECURTAZIONE EX ART.33 D.L. 34/2019	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO 2019	**196.023,09**
Straordinario	9700
TOTALE FONDO + STRAORDINARIO	**205.723,09**

Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

PROGRAMMA PER UTILIZZO PRODUTTIVITÀ ANNO 2019

METODOLOGIA PER PRESENTAZIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI

Si premette che:

- con Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 235 del 22.12.2011 la Comunità Montana Media Valle del Serchio è stata estinta allo spirare del 31.12.2011;
- ai sensi del suddetto Decreto l'Unione dei Comuni della Media Valle del Serchio, operativa dal 13.12.2011, a decorrere dalla data del 1 gennaio 2012 è successa a tutti gli effetti nei rapporti attivi e passivi della Comunità Montana Media Valle del Serchio estinta, compresi i rapporti di lavoro in corso;
- con la delibera di Giunta n. 87/2015 è stata approvata la riorganizzazione degli uffici e servizi dell'Unione ed è stato confermato e preso atto che l'Ente è privo di personale con qualifica dirigenziale, fatto salvo il Segretario che sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili dei Servizi e ne coordina l'attività.
- la L.R. n. 22 del 3 marzo 2015 "Riordino delle funzioni provinciali e attuazione delle legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni). Modifiche alle LL.RR. 32/2002, 67/2003, 41/2005, 68/2011, 65/2014", come modificata con la Legge regionale 30 ottobre 2015, n.70, ha stabilito che:
  1) le funzioni in materia di agricoltura di cui all'art. 2, comma 1 lettera a) della L.R. 22/2015, esercitate dall'Unione dei Comuni, sono trasferite alla Regione a far data dal 01/01/2016 nei termini stabiliti per il trasferimento delle medesime funzioni dalle province e dalle città metropolitane e con le modalità di cui all'art.95 della L.R. 68/2011 con il passaggio di n. 1 unità di personale dall'Unione alla R.T.
  2) l'Unione svolge dal 01/01/2016 le funzioni di forestazione su tutto il territorio nel quale le svolgeva la provincia di Lucca con l'assegnazione n. 3 unità di personale.
- La Giunta, con la proposta di riorganizzazione degli uffici approvata con delibera n. 159 del 29/12/2015 ha previsto una struttura ed un'assegnazione della riserva "personale" per far fronte nel miglior modo possibile, stante le attuali disponibilità, ai compiti dell'Unione dei Comuni dando precisa priorità alle materie delegate.
- Il Presidente dell'Unione dopo la delibera sopracitata con propri Decreti in base allo Statuto ha provveduto a nominare i Responsabili dei Servizi attribuendogli la relativa Posizione Organizzativa con i compiti e le responsabilità dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, i quali a loro volta con proprie determine hanno disciplinato l'organizzazione del proprio servizio con l'attribuzione dei carichi di lavoro ai dipendenti.

LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DI PROGETTI INCENTIVANTI

Considerato che i Comuni, in base al principio di sussidiarietà, sono stati chiamati in questi anni ad esercitare maggiori funzioni amministrative, proprie o conferite con legge statale o regionale e che tale processo di decentramento sarà nel futuro rafforzato e inoltre che la gestione associata di funzioni e servizi costituisce lo strumento ottimale per far fronte alle esigenze che i Comuni, soprattutto quelli di minori dimensioni demografiche, sono tenuti a gestire e che richiedono maggiori competenze con mezzi e risorse, sia umane che finanziarie;

Visto che è stata rilevata l'opportunità di:

- proseguire nel percorso del riordino territoriale valorizzando l'esperienza associativa sviluppata dai comuni dell'ambito;

- rafforzare il ruolo dei comuni quale livello più prossimo ai cittadini e al territorio, anche mediante l'esercizio delle funzioni delegate dalla Regione Toscana che costituiranno strumenti più efficaci per incidere positivamente sullo sviluppo delle comunità locali;

- ricercare tutte le sinergie possibili nella organizzazione strutturale delle amministrazioni pubbliche locali, provinciali e regionali, concentrando le risorse umane e finanziarie in una logica di servizi integrati territoriali che possano essere gestiti ad un livello adeguato di *governance*;

In rapporto agli obiettivi indicati nei documenti generali di programmazione ed in seguito alla trasformazione della Comunità Montana in Unione dei Comuni della Media Valle del Serchio, sono stati redatti alcuni progetti per l'utilizzo del fondo incentivante la produttività anno 2019 per effettuare una migliore organizzazione e rendere l'Ente più efficiente.

A fronte di questo l'Amministrazione richiede al personale un maggiore impegno per un aumento qualitativo e quantitativo delle prestazioni professionali di ciascun dipendente.

La Giunta, con la proposta di riorganizzazione degli uffici approvata con delibera n. 168/2019, ha previsto una struttura ed un'assegnazione della riserva "personale" per far fronte nel miglior modo possibile, stante le attuali disponibilità, ai compiti dell'Unione dei Comuni dando precisa priorità alle materie delegate.

Con l'attuale programma si vuole porre basi per mettere in condizione la struttura di poter operare al meglio possibile in considerazione anche dei gravi tagli finanziari avvenuti con le nuove disposizioni legislative.

Si vuole in sostanza:

1- Gestire in maniera ottimale le funzioni in materia di forestazione assegnate dalla R.T.
2- Adeguare lo stock dei residui attivi e passivi dell'Ente in base a quanto previsto dall'art. 3 comma 7 del d.lgs. n. 118 del 2011 (e s. m. e i.) eliminando per quanto possibile situazioni arretrate che appesantiscono la gestione dell'Ente.
3- Effettuare la cosiddetta "armonizzazione contabile"
4- Gestire la fatturazione elettronica e lo "split payment"
5- Migliorare le procedure operative.
6- Creare strumenti di base, funzionali al miglioramento della gestione dell'Ente.
7- Adeguare il sito istituzionale dell'Ente secondo le disposizioni del D.Lgs. 33/2013.
8- Aggiornare l'inventario e l'archivio.
9- Aggiornare la relazione al Piano Anticorruzione e al Piano della Trasparenza 2019/2021 approvato con delibera n.15 del 30/01/2019.
10- Predisporre e adeguare il nuovo programma P.S.R. 2014/2020
11- Organizzare e gestire il Piano Strutturale Intercomunale
12- Gestire le procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, vincolo idrogeologico e i pareri relativi a procedimenti in materia paesaggistica.

I progetti incentivanti riguardano nell'Unione una modalità sia tecnica che operativa per la pianificazione in termini di gestione di attività, risorse e tempi per il raggiungimento di un obiettivo definito; l'incremento della produttività nelle attività interessate scaturisce dal rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse impiegate per ottenerli.

I risultati devono essere considerati sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. Il volume delle risorse deve riferirsi ai fattori tecnici, umani, produttivi e finanziari impiegati. L'organizzazione dell'Unione orienta la propria azione anche per perseguire le finalità fondamentali dell'azione dell'ente locale di soddisfazione della domanda sia in termini quantitativi che qualitativi. Il risultato dell'azione amministrativa che sta alla base del lavoro dei progetti incentivanti, non può che riferirsi all'effettivo conseguimento dei "prodotti finali" complessivamente riguardanti la soddisfazione dei bisogni. Tale circostanza attribuisce valore sociale al risultato ottenuto che non sempre risulta essere direttamente correlato all'incremento delle prestazioni intermedie e dei vincoli e controlli propri delle attività burocratiche, dovendosi in definitiva esplicarsi quale razionalizzazione dell'attività posta in essere in termini di maggiore snellezza delle procedure, semplificazione amministrativa, modalità di accesso e quindi, in ultima analisi, efficacia.

In ambito pubblico, peraltro, non sempre è possibile operare una valutazione della produttività sul piano prettamente economico, poiché mancano importanti termini di riferimento presenti in ambito privato, quali il profitto e il prezzo.

Gli obiettivi contenuti nei progetti devono:

- Essere sempre riferiti a singoli aspetti osservabili riguardanti i risultati o il funzionamento dell'Ente (per esempio le caratteristiche di un servizio, le fasi per giungere alla realizzazione del servizio stesso, ecc.).
- Hanno valore se incidono positivamente su indici e proprietà che qualificano l'Ente in ordine ai seguenti aspetti:

  a) Efficacia: rapporto fra obiettivi e risultati ottenuti;
  b) Efficienza: rapporto fra risorse che ci si attende di usare e quelle effettivamente utilizzate;
  c) Flessibilità: capacità di orientare adeguatamente l'azione alle mutate condizioni contestuali;
  d) Qualità del lavoro: rapporto fra aspettative delle persone e caratteristiche del lavoro;
  e) Qualità dei risultati: rapporto fra risultati amministrativi ed aspettative del cliente/utente/cittadinanza;
  f) Trasparenza: controllabilità esterna degli atti;
  g) Economicità: equilibrio economico sul lungo periodo.

Gli obiettivi contenuti nei progetti si riferiscono alle scelte strategiche di cambiamento che si accompagnano a quelle di mantenimento della situazione esistente e si possono specificare mediante scelte di cambiamento con soluzioni del tutto nuove (innovazione) oppure di cambiamento incrementale (miglioramento).

Si può quindi sostenere che il raggiungimento degli obiettivi del programma è fondamentale per l'Unione dei Comuni e potrà essere proficua a condizione che le risorse umane e materiali disponibili siano concentrate su pochi e precisi argomenti prioritari.

Si richiede in particolare la partecipazione responsabile di tutti, ognuno in rapporto al suo profilo professionale e posizione nell'organizzazione, la disponibilità a partecipare ad un programma finalizzato con il fondo per la produttività.

TIPOLOGIA DEI PROGETTI

1) *Progetti generali di natura trasversale*

Sono quelli predisposti per soddisfare obiettivi contenuti nei programmi dell'Amministrazione e quindi nei documenti preparatori dell'Ente: programmi del Presidente e della Giunta, documenti previsti dall'ordinamento finanziario e contabile (obiettivi PIANO PERFORMANCE e P.E.G.2019/2021). Il progetto, in tale ipotesi, è la traduzione in piano gestionale di politiche amministrative con forti impatti esterni e l'unità di progetto preposta all'esecuzione delle attività ha caratteristiche di intersettorialità. I progetti in esame, per la loro valenza diffusa hanno carattere di priorità.

2) *Progetti specifici di natura settoriale*

Riguardano azioni di miglioramento riconducibili alle funzioni assegnate ai diversi servizi e si riferiscono ad obiettivi di miglioramento delle prestazioni, razionalizzazione gestionale e organizzativa, integrazione.

3) *Progetti strutturali*

Sono progetti a presidio di attività svincolate dall'assetto organizzativo gerarchico con modalità organizzative da attuare in periodi prestabiliti e che si caratterizzano per l'utilizzo flessibile delle risorse in economia e per garantire risposte adeguate a servizi interni ed esterni attraverso assetti efficienti ed economici rispetto ad altre formule gestionali.

APPROVAZIONE DEI PROGETTI

Il programma, che viene svolto nell'anno corrente e coinvolge tutto il personale non titolare di P.O., è articolato in gruppi di lavoro, prevede obiettivi precisi, monitoraggio mensile e verifica finale entro il 30/04/2020.

I gruppi di lavoro saranno formati dal personale all'interno di ogni servizio sotto la guida dei Responsabili P.O. di riferimento.

Per ogni gruppo di lavoro verranno definiti precisi progetti e un compenso rapportato alla quantità e difficoltà del lavoro; il Responsabile P.O. di Servizio di riferimento verificherà l'andamento del lavoro, valutando singolarmente ogni dipendente con una scheda di valutazione basata sui criteri di impegno, qualità e capacità. Verrà assegnato ad ogni dipendente un punteggio di valutazione che costituirà la base percentuale per la determinazione del compenso per l'incentivazione della produttività riferito al programma.

Il Segretario verrà informato dai Responsabili P.O. dei Servizi e farà da coordinatore.

Il termine per la realizzazione del programma viene fissato entro il 30/04/2020.

L'importo a disposizione al netto delle indennità è pari a € 57.000,00 (di cui € 1.519,98 a disposizione per il premio individuale per eccellenza che può essere attribuito nella quota massima del 20% del personale dipendente) e nella Conferenza dei Responsabili P.O. presieduta dal Segretario saranno individuate le cifre a disposizione per ogni gruppo di lavoro, facendo presente che ogni dipendente sarà valutato singolarmente.

Il pagamento delle competenze avverrà previa verifica quantitativa e qualitativa da parte dei Responsabili P.O. di Servizio dello svolgimento dei propri compiti di ufficio e dopo la verifica del raggiungimento degli obiettivi di programma.

SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

La scheda di valutazione individuale comprende la descrizione degli obiettivi assegnati mediante i progetti di lavoro e una descrizione dei risultati conseguiti secondo una logica di direzione per obiettivi.

La valutazione viene formalizzata associando ai possibili livelli di conseguimento degli obiettivi le scale di giudizio collegate all'attribuzione di punteggi numerici che facilitano una determinazione sintetica del valore della prestazione. Oltre ad individuare una base di collegamento con le decisioni retributive, il sistema di valutazione ha anche finalità di sviluppo e di valorizzazione del personale.

La responsabilità della valutazione è di competenza del responsabile P.O. del progetto. Posto che il perseguimento del risultato corrispondente all'obiettivo prefissato costituisce una condizione imprescindibile per l'accesso agli incentivi economici, si stabilisce che l'accesso a detti incentivi avviene in modo differenziato, ovvero in relazione al contributo quali-quantitativo fornito dai diversi membri del gruppo di progetto di lavoro.

La scheda di valutazione dopo essere stata approvata con Determina dal Responsabile P.O. di Servizio sarà trasmessa ai rispettivi dipendenti, i quali dovranno sottoscriverla per presa visione e conseguentemente restituire al rispettivo Responsabile.

Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

PRODUTTIVITÀ ANNO 2019

DISPONIBILITÀ AL NETTO DELLE INDENNITÀ € 57.000,00

DI CUI PREMIO INDIVIDUALE PER ECCELLENZA (€ 1.519,98)

PROGETTI PERFORMACE INDIVIDUALE

- **AREA AMMINISTRATIVA**

SERVIZIO AFFARI GENERALI – RESPONSABILE P.O. LUCIA PALAZZI

Dipendenti: TOSI MARINA – BECHELLI SERGIO – GRANDI STEFANO

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Funzione associata in materia di Statistica
2- Sistemazione archivio
3- Gestione sito Web
4- Gestione "Trasparenza"
5- "Anticorruzione"
6- Aler Sistem

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO – RESPONSABILE P.O. FILIBERTO FRANCESCHINI

Dipendenti: BINI LUCA – DE CICCO CATERINA

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Sistemazione residui attivi e passivi
2- Gestione contabilità I.V.A./Split Payment
3- Adeguamento inventario dei beni alle nuove norme di armonizzazione contabile
4- "Armonizzazione contabile"
5- DUP
6- SOSE

SERVIZIO PERSONALE – RESPONSABILE P.O. LORENZO VANNI

Dipendenti: BIAGIONI LUCIA – DUCCESCHI ROSSANA (IN QUIESCENZA DAL 01/08/19)

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Sistemazione cartelle e archivi personale
2- Rapporti con INPS per pratiche previdenziali ed assistenziali; gestione PASSWEB
3- Sistemazione residui attivi e passivi
4- Elaborazione documentazione relativa al personale per la successiva pubblicazione sulla pagina web "Trasparenza valutazione e merito" e rapporti con Funzione Pubblica

➢ AREA TECNICA

SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE, CULTURA, SVILUPPO ECONOMICO – RESPONSABILE P.O. ROMAGNOLI FRANCESCA

Dipendenti: CASCI PAOLO – BANDUCCI ENRICA – VALDRIGHI SABRINA – MECONI CLAUDIA

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Adeguamento e approvazione piano intercomunale di protezione civile
2- Sistemazione residui attivi e passivi
3- Procedure per incasso residui attivi
4- Razionalizzazione servizio vincolo forestale
5- Stazione Unica appaltante
6- Riorganizzazione del sito istituzionale dell'ente e delle forme di comunicazione
7- Procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, vincolo idrogeologico

SERVIZIO FORESTE E LAVORI PUBBLICI – RESPONSABILE P.O. GUGLIELMO RUGGI

Dipendenti: PIEROTTI LAURA - SAVIOZZI MARCO - VOLPI EMILIO - MECONI DIANORA – LOVI GIULIO – LORENZINI FRANCESCA –

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Gestione OO.FF.
2- Gestione tecnico/programmatica degli interventi
3- Sistemazione residui attivi e passivi
4- Procedure per incasso residui attivi
5- Sistemazione e ottimizzazione parco macchine

Dipendenti D.O.: PIEROTTI LAURA - VOLPI EMILIO - CASCI PAOLO - LOVI GIULIO - BINI LUCA - SAVIOZZI MARCO - GUALTIERI ALBERTO (IN QUIESCENZA DAL 05/08/19)

OBIETTIVI: Attività di supporto reperibilità antincendio (al di fuori di € 57.000,00) per:

1- Programma antincendio 2019

➢ AREA BONIFICA

SERVIZIO BONIFICA GESTIONE TECNICA – RESPONSABILE P.O. GUGLIELMO RUGGI

Dipendenti: GUALTIERI ALBERTO (IN QUIESCENZA DAL 05/08/19) – PIOLI STEFANO - PIEROTTI GIULIETTA (IN QUIESCENZA DAL 01/09/19)

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Gestione tecnico/programmatica degli interventi
2- Sistemazione residui attivi e passivi
3- Sistemazione progetti
4- Gestione rapporti con Consorzio 1 Toscana Nord

SERVIZIO BONIFICA CATASTO CONSORTILE – RESPONSABILE P.O. LUIGI BARONCELLI

Dipendenti: ORSI GIOVANNI — TAMBURINI VALENTINA (IN MOBILITÀ DAL 01/10/19) – TRUSENDI ANNA MARIA – TOGNARELLI FRANCESCA

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Recupero crediti e quote insolute
2- Elaborazione e trasferimento dati al Consorzio 1 Toscana Nord
3- Sistemazione residui attivi e passivi
4- Variazione identificativi catastali per allineamento con nuovi dati Agenzia del Territorio.
5- Inserimento e Aggiornamento Ditte nell'ex Comprensorio Auser Bientina.

➢ STAFF DEL PRESIDENTE

UFFICIO DI STAFF

Dipendenti: CASTRUCCI LODOVICA – RIGALI MICHAEL – NELLI ELENA

OBIETTIVI: Attività di supporto per:

1- Tenuta relazioni politiche e comunicazioni istituzionali con riferimento ai social network e alle app.
2- Funzioni e controllo in materia di Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR), di promozione della innovazione.
3- Supporto a progetti e programmi dell'area del Presidente, relazioni, studi e ricerche alle iniziative degli organi istituzionali e assistenza.

Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

Relazione illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli ex artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 e del CCNL del 21/05/2018 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

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

Data di sottoscrizione		**Contratto del 20/12/2019**
Periodo temporale di vigenza		**Annuale: relativo all'anno 2019**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Dott. Marco conti Componenti: Responsabile del Personale: Lorenzo Vanni, Presidente CUG: Lucia Palazzi R.S.U. dell'Ente: Laura Pierotti, Emilio Volpi, Marina Tosi. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Istituti del trattamento accessorio previsti dal CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie locali. b) Metodologia per la presentazione e rendicontazione dei progetti.
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? **Ai sensi del CCNL Enti locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **Nessun rilievo.**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 (PEG 2019/2021) approvato con delibera di Giunta n. 142 del 28/12/19.**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? **Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2019-2021 è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 15 il 30/01/2019**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009[1]? **Articolo abrogato dal D.lgs n. 33 del 14/03/2013.**
		La Relazione della Performance è stata validata dal nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009**
Eventuali osservazioni L'Ente non possiede al suo interno figure dirigenziali, eccetto il Segretario.		

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

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determina n. 2151/2019.

Prima di tutto di deve ricordare che la L.R. n. 22 del 3 marzo 2015 "Riordino delle funzioni provinciali e attuazione delle legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni). Modifiche alle LL.RR. 32/2002, 67/2003, 41/2005, 68/2011, 65/2014", come modificata con la Legge regionale 30 ottobre 2015, n.70, ha stabilito che:

1) le funzioni in materia di agricoltura di cui all'art. 2, comma 1 lettera a) della L.R. 22/2015, esercitate dall'Unione dei Comuni, sono trasferite alla Regione a far data dal 01/01/2016 nei termini stabiliti per il trasferimento delle medesime funzioni dalle province e dalle città metropolitane e con le modalità di cui all'art.95 della L.R. 68/2011;
2) l'Unione svolge dal 01/01/2016 le funzioni di forestazione su tutto il territorio nel quale le svolgeva la provincia di Lucca con l'assegnazione n. 3 unità di personale.

Pertanto in relazione al primo punto, la delibera di Giunta n. 124 del 04/12/2015, immediatamente eseguibile "*Modifica delibera n. 100 del 14/10/2015 avente per oggetto "Decreto Presidente Giunta Regionale n. 167 del 28/09/2015. Trasferimento delle funzioni in materia di agricoltura. Identificazione personale dell'Unione*"", ha individuato definitivamente n. 1 unità di personale che viene trasferito alla Regione Toscana a far data dal 01/01/2016.

In relazione invece al secondo punto, la Regione Toscana, con D.G.R. n. 1030 del 30/10/2015, previe procedure di cui all'art. 13 della L.R. 22/2015, ha individuato (come allegato B) il personale da trasferire alle Unioni di Comuni a decorrere dal 1 gennaio 2016 per l'esercizio delle funzioni in materia di forestazione e che di conseguenza l'Ente con delibera di Giunta n. 141 del 21/12/2015 ha preso atto che:

- l'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio a far data dal 1 gennaio 2016 svolgerà le funzioni in materia di forestazione su tutto il territorio nel quale le svolgeva la provincia di Lucca, nelle more del complessivo riordino degli interventi pubblici forestali e delle modalità di gestione del patrimonio agricolo-forestale della Regione, ai sensi della normativa di cui in premessa.
- il personale di cui all'allegato B della D.G.R. n. 1030/2015, dipendenti della provincia di Lucca e composto da n. 3 unità, a far data dal 1 gennaio 2016 è stato trasferito nei ruoli di questa Unione dei Comuni per lo svolgimento delle funzioni in materia di forestazione.
- ai sensi dell'art. 13, comma 9 della L.R. 22/2015 il personale trasferito, salvo diverso accordo tra la provincia e l'Unione, previa consultazione con le OO.SS., continua ad operare presso il luogo di lavoro della provincia da cui è stato trasferito, utilizzando a titolo gratuito le risorse strumentali e i beni mobili e immobili già in uso.

Viene rilevato inoltre che:

- la circolare n.12 del 23 marzo 2016 della Ragioneria Generale dello Stato avente ad oggetto "Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2016 - Circolare MEF-RGS n. 32 del 23 dicembre 2015 - Ulteriori indicazioni" nella scheda tematica I.3 - Contrattazione integrativa, dà indicazioni in merito all'applicazione dell'art.1 c. 236 della legge 208/2015;
- che l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che "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;"

I nuovi istituti introdotti dal presente CCDI saranno applicati a decorrere dall'anno 2020, ad eccezione di quelli per cui il CCNL del 21/5/2018 prevede una immediata ed incondizionata applicazione, mentre l'erogazione di alcune risorse decentrate per l'anno 2019 avverrà sulla base dei criteri del CCDI del 2010 (giuridico) in attuazione della clausola di ultra attività del contratto decentrato integrativo vigente.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale concordano inoltre che l'applicazione dei nuovi importi stabiliti nel presente CCDI, in attuazione del CCNL del 21.05.2108, relativamente agli istituti del trattamento accessorio, avverrà con decorrenza 1.01.2020 ed in particolare per:

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70-*quinques*, comma 1, CCNL 21/5/2018)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente sono individuati le situazioni di lavoro in cui siano collocati dipendenti – delle categoria B, C e, quando ad essi non siano affidati incarichi nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative, della categoria D - cui sia affidato l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità o che operino in situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano l'attivazione di particolari professionalità tecniche, con ampi margini di autonomia lavorativa, in corrispondenza di esigenze organizzative dei servizi, e comunque nel rispetto delle mansioni previste dalla categoria di appartenenza.
2. Vengono individuati specificatamente, nell'ambito degli assetti strutturali ed organizzativi, quei ruoli che risultino maggiormente corrispondenti a rilevanti esigenze organizzative ed ai piani dell'amministrazione.
3. I livelli di complessità e responsabilità sono individuati, nel limite del massimo importo di € 3.000,00 prescritto dal CCNL e del budget disponibile, dalla conferenza dei responsabili di servizio conformemente ai parametri sotto indicati.
4. Le responsabilità di cui al presente articolo sono formalmente e nominalmente assegnate ai dipendenti collocati nelle strutture interessate con atto del competente responsabile.
5. L'indennità di che trattasi verrà erogata per l'80% in due tranche e per il 20% come risultato sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del responsabile del servizio dalla quale risulti la rispondenza dell'attività espletata dal dipendente interessata in stretta correlazione alle responsabilità di cui alle fattispecie sotto specificate.
6. La misura dell'indennità di cui al presente articolo avrà per quanto sopra connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.
7. Gli incarichi di responsabilità hanno durata pari a quella degli incarichi di P.O. e possono essere motivatamente revocati da parte del responsabile del servizio, oltre che per evidenti motivi di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che costituiscono il nucleo di attività comportanti responsabilità), per insufficiente corrispondenza del titolare alle esigenze di impegno professionale poste dai compiti assegnati o per mancato rispetto di direttive dei superiori gerarchici.
8. In sede di liquidazione dei compensi dovrà farsi riferimento ai tempi di effettiva attribuzione ed esercizio degli incarichi nel corso di ciascun anno.
9. Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale della categoria D, attribuite con atto formale, la misura delle indennità viene graduata come segue:
    1. responsabilità di attività sostitutiva del titolare di P.O.
    2. responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
    3. responsabilità di presidente e/o componente di commissioni di concorso
    4. responsabilità di presidente e/ componente di commissioni di gara
    5. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
    6. responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
    7. responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
    8. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
    9. responsabilità di sistemi relazionali complessi
    10. responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
    11. responsabilità di gestione di risorse
    12. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
    13. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
    14. responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni)
    15. responsabilità di concorso decisionale.

10. La misura annuale delle indennità di cui al presente articolo è determinata, con atto formale, dal responsabile dal competente servizio all'inizio di ogni anno e/o comunque contestualmente al conferimento delle funzioni che danno diritto al compenso.
11. Al personale delle categorie B e C che esercita, in virtù di un atto formale del responsabile del servizio, compiti che comportano specifiche responsabilità, diverse da quelle indicate al successivo art.14, sono corrisposti compensi graduati in sede di contrattazione decentrata strettamente correlati al livello di responsabilità attribuita, coerentemente ai criteri definiti al precedente comma 9.
12. Per la misura dell'importo delle indennità del presente articolo si rimanda ad apposito regolamento.

ULTERIORI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70-*quinques*, comma 2, CCNL 21/5/2018)

1. L'indennità, nell'importo massimo di € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al personale non titolare di PO, per compensare:
a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile che saranno disciplinate con successivo atto del Responsabile P.O. di Servizio;
d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. L'indennità di cui al comma 1 è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa compete un indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'importo di tale indennità è stabilito, in misura forfettaria, in relazione alla media presunta dei valori mensili maneggiati, come segue:
- economato: € 3,00 giornaliero lordo
3. Gli importi, come sopra definiti, verranno suddivisi tra il personale che svolge il servizio di maneggio valori all'interno dei rispettivi uffici di competenza.
4. L'indennità deve essere corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

La ripartizione delle risorse per l'anno 2019 avviene invece come sopradetto nelle modalità e negli importi definiti dal previgente CCDI.

La Giunta, con la proposta di riorganizzazione degli uffici approvata con delibera n. 168/2019 ha previsto una struttura ed un'assegnazione della riserva "personale" per far fronte nel miglior modo possibile, stante le attuali disponibilità, ai compiti dell'Unione dei Comuni dando precisa priorità alle materie delegate.

Con l'attuale programma si vuole porre basi per mettere in condizione la struttura di poter operare al meglio possibile in considerazione anche dei gravi tagli finanziari avvenuti con le nuove disposizioni legislative.

Si vuole in sostanza:

1- Gestire in maniera ottimale le funzioni in materia di forestazione assegnate dalla R.T.
2- Adeguare lo stock dei residui attivi e passivi dell'Ente in base a quanto previsto dall'art. 3 comma 7 del d.lgs. n. 118 del 2011 (e s. m. e i.) eliminando per quanto possibile situazioni arretrate che appesantiscono la gestione dell'Ente.
3- Effettuare la cosiddetta "armonizzazione contabile"
4- Gestire la fatturazione elettronica e lo "split payment"
5- Migliorare le procedure operative.
6- Creare strumenti di base, funzionali al miglioramento della gestione dell'Ente.
7- Adeguare il sito istituzionale dell'Ente secondo le disposizioni del D.Lgs. 33/2013.
8- Aggiornare l'inventario e l'archivio.
9- Aggiornare la relazione al Piano Anticorruzione e della Trasparenza 2018/2020 approvato con delibera n.15 del 30/01/2019.
10- Predisporre e adeguare il nuovo programma P.S.R. 2014/2020
11- Organizzare e gestire il Piano Strutturale Intercomunale.
12- Gestire le procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, vincolo idrogeologico e i pareri relativi a procedimenti in materia paesaggistica.

In particolare infatti, oltre alle due funzioni fondamentali in materia di Protezione civile e Statistica, l'Unione dei Comuni ad oggi esercita in forma associata le seguenti funzioni:

- Piano Struttale Intercomunale di cui all'art. 23 della L.R. 65/2014 (già attivo dal 22/08/2016)
- Procedure di Valutazione di Impatto Ambientale, vincolo idrogeologico, pareri relativi a procedimenti in materia paesaggistica (a far data dal 01/05/2017).

I progetti incentivanti riguardano nell'Unione una modalità sia tecnica che operativa per la pianificazione in termini di gestione di attività, risorse e tempi per il raggiungimento di un obiettivo definito; l'incremento della produttività

nelle attività interessate scaturisce dal rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse impiegate per ottenerli. I risultati devono essere considerati sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. Il volume delle risorse deve riferirsi ai fattori tecnici, umani, produttivi e finanziari impiegati.

L'organizzazione dell'Unione orienta la propria azione anche per perseguire le finalità fondamentali dell'azione dell'ente locale di soddisfazione della domanda sia in termini quantitativi che qualitativi. Il risultato dell'azione amministrativa che sta alla base del lavoro dei progetti incentivanti, non può che riferirsi all'effettivo conseguimento dei "prodotti finali" complessivamente riguardanti la soddisfazione dei bisogni.

Tale circostanza attribuisce valore sociale al risultato ottenuto che non sempre risulta essere direttamente correlato all'incremento delle prestazioni intermedie e dei vincoli e controlli propri delle attività burocratiche, dovendosi in definitiva esplicarsi quale razionalizzazione dell'attività posta in essere in termini di maggiore snellezza delle procedure, semplificazione amministrativa, modalità di accesso e quindi, in ultima analisi, efficacia. In ambito pubblico, peraltro, non sempre è possibile operare una valutazione della produttività sul piano prettamente economico, poiché mancano importanti termini di riferimento presenti in ambito privato, quali il profitto e il prezzo.

Gli obiettivi contenuti nei progetti devono:

- Essere sempre riferiti a singoli aspetti osservabili riguardanti i risultati o il funzionamento dell'Ente (per esempio le caratteristiche di un servizio, le fasi per giungere alla realizzazione del servizio stesso, ecc.).

- Hanno valore se incidono positivamente su indici e proprietà che qualificano l'Ente in ordine ai seguenti aspetti:

  a) Efficacia: rapporto fra obiettivi e risultati ottenuti;
  b) Efficienza: rapporto fra risorse che ci si attende di usare e quelle effettivamente utilizzate;
  c) Flessibilità: capacità di orientare adeguatamente l'azione alle mutate condizioni contestuali;
  d) Qualità del lavoro: rapporto fra aspettative delle persone e caratteristiche del lavoro;
  e) Qualità dei risultati: rapporto fra risultati amministrativi ed aspettative del cliente/utente/cittadinanza;
  f) Trasparenza: controllabilità esterna degli atti;
  g) Economicità: equilibrio economico sul lungo periodo.

Gli obiettivi contenuti nei progetti si riferiscono alle scelte strategiche di cambiamento che si accompagnano a quelle di mantenimento della situazione esistente e si possono specificare mediante scelte di cambiamento con soluzioni del tutto nuove (innovazione) oppure di cambiamento incrementale (miglioramento).

Si può quindi sostenere che il raggiungimento degli obiettivi del programma è fondamentale per l'Unione dei Comuni e potrà essere proficua a condizione che le risorse umane e materiali disponibili siano concentrate su pochi e precisi argomenti prioritari.

Si richiede in particolare la partecipazione responsabile di tutti, ognuno in rapporto al suo profilo professionale e posizione nell'organizzazione, la disponibilità a partecipare ad un programma finalizzato con il fondo per la produttività.

Il programma , che coinvolge tutto il personale non titolare di P.O., è articolato in gruppi di lavoro, prevede obiettivi precisi, monitoraggio mensile e verifica finale entro il 30/04/2020.

I gruppi di lavoro saranno formati dal personale all'interno di ogni servizio sotto la guida dei Responsabili P.O. di riferimento.

Per ogni gruppo di lavoro verranno definiti precisi progetti e un compenso rapportato alla quantità e difficoltà del lavoro; il Responsabile P.O. di Servizio di riferimento verificherà l'andamento del lavoro, valutando singolarmente ogni dipendente con una scheda di valutazione basata sui criteri di impegno, qualità e capacità. Verrà assegnato ad ogni dipendente un punteggio di valutazione che costituirà la base percentuale per la determinazione del compenso per l'incentivazione della produttività riferito al programma.

Il Segretario verrà informato e farà da coordinatore.

Il termine per la realizzazione del programma viene fissato entro il 30/04/2020.

L'importo a disposizione al netto delle indennità è pari a € 57.000,00 (di cui € 1.519,98 a disposizione per il premio individuale per eccellenza che può essere attribuito nella quota massima del 20% del personale dipendente) e nella Conferenza dei Responsabili P.O. presieduta dal Segretario saranno individuate le cifre a disposizione per ogni gruppo di lavoro, facendo presente che ogni dipendente sarà valutato singolarmente.

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
Indennità di comparto	15.729,12
Progressioni orizzontali	56.840,42
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio – reperibilità	22.378,84
Indennità di maneggio valori	514,44
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1, CCNL 21/05/2018)	23.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 2, CCNL 21/05/2018)	3.150,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016) Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	13.000,00
Compensi ISTAT - Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	1.381,99
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'ex art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'ex articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	57.000,00
Altro	643,58
Totale	194.138,39
Somme rinviate	1.884,70
Totale	**196.023,09**

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL del 21/05/18.

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 sull'ordinamento degli uffici e servizi per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazione della Giunta n. 151/2013, aggiornato con delibera di Giunta n. 191/2017, in base delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e il D.lgs. 141/2011.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
L'art. 9, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazione, in legge 30 luglio 2010 n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 e l'art. 1 comma 236 della legge 28/12/2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) avevano introdotto innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per l'anno 2016:

- cessazione, con decorrenza 1° gennaio 2015, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dal citato D.L. 78/2010 concernenti i trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo) prorogate dal D.P.R. 4 settembre 2013, n.122 sino al 31 dicembre 2014;
- non si applicano più i blocchi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 vale a dire fondo non superiore all'importo del 2010 e riduzione proporzionale del fondo se diminuiscono i dipendenti in servizio.
- nel computo delle risorse decentrate vanno considerate le somme per le P.O. e il limite di spesa è considerato il F/do 2015.
- il contratto integrativo decentrato può prevedere, pertanto dal 01/01/2015, la destinazione di quota parte delle risorse all'applicazione dell'istituto della *progressione orizzontale.*

Con riferimento all'anno 2019 le parti concordano di non effettuare nel 2019 progressioni orizzontali dopo quelle realizzate a valere sui contratti decentrati del 2016 e del 2017 e di rinviare ulteriori nuove progressioni nel 2020 utilizzando i nuovi criteri generali approvati in base a quanto stabilito nel CCNL del 21/05/18. Le parti concordano

di effettuare nell'anno 2020, a valere sul fondo del 2020, le progressioni orizzontali all'interno delle categorie B, C e D per una quota non superiore al 50% degli aventi diritto in ogni rispettiva categoria.

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 PEG 2019/2021, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Segretario
Dott. Marco Conti

Unione dei Comuni Media Valle del Serchio

Relazione tecnico-finanziaria

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli ex artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 e del CCNL del 21/05/18, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

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, è stato quantificato dall'Amministrazione con determina n. 2151/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	123.144,99
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all' art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017	7.342,82
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all' art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017	9.867,83
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017	55.667,45
Totale risorse	**196.023,09**

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € **133.378,46** (unico importo consolidato anno 2017 art. 67c.1 CCNL 2016-2018)

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Alte professionalità 0,20% monte salari 2001- art.67 c.1 CCNL 2016-2018 confluisce nell'importo consolidato	1.202,52
Rideterminazione per incremento stipendio - art. 67 c.2 lett. b) CCNL 2016-2018	3.311,50
Incremento su base annua di € 83,20 personale in servizio al 31.12.15 a valere dal 2019 (art. 77c.2 lett. a)	2.828,80

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 ex art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 ex art. 8 c. 2	
CCNL 01/4/1999 ex art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
CCNL 01/04/1999 ex art. 15 c.1 incremento per processi decentramento e trasferimento funzioni	
RIA e assegni ad personam personale cessato quota 2017 (art. 67 c.2 lett. c) ccnl 2016-2018)	1.191,95
TOTALE RISORSE STABILI	130.487,81

Sezione II – Risorse variabili
Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
RIA e assegni ad personam personale cessato quota parte anno di cessazione (art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2016-2018)	371,76
Ex art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Ex art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Ex art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Ex art. 15, comma 2 - art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 2016-2018	9.496,07
Ex art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Entrate conto terzi o utenza/sponsorizzazioni art. 43 L.449/97 (art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2016-2018)	37.378,84
Specifiche disposizioni di legge(art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	14.381,99
Somme non utilizzate l'anno precedente	3.906,62
Altro	
TOTALE RISORSE VARIABILI	65.535,28

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL del 21.05.18

CCNL 1/4/1999 ex art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)
(art. 67 c. 3 lett. h) CCNL 2016-2018)
Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 791.339,17, per una possibilità di incremento massima di € 9.496,07 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 9.496,07, pari al 1,2%.
Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Revisore dei Conti.

Entrate c/terzi o utenza o sponsorizzazioni (art. 43 L. 449/97)
(art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2016-2018)
La quota di € 37.378,84 riguarda:
- per € 13.466,84 la reperibilità antincendio su finanziamento della R.T. comprensivo dell'aumento di € 1.366,00 in seguito al trasferimento di n. 3 dipendenti dalla Provincia di Lucca in base alla D.G.R. n. 1030/2015;
- per € 15.000,00 le contribuzioni utenza per il Consorzio di Bonifica n. 1 con cui vi è una convenzione in essere;
- per € 8.912,00 la reperibilità della protezione civile su finanziamento dei Comuni

Specifiche disposizioni di legge(art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018
La quota di € 14.381,99 riguarda:
- per € 13.000,00 incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016);
- per € 1.381,99 compensi ISTAT.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo
Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 ex articolo 7 CCNL 1/4/1999 ex articolo 19	
Ex art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Ex art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Riduzioni Fondo per personale ATA, Posizioni Organizzative, Processi Esternalizzazione	
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi come da seconda parte art. 9 c. 2 bis d.l. 78/2010	11.425,42
Totale riduzioni di parte stabile	11.425,42

Parte variabile	
Ex art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Ex art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	**11.425,42**

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	141.913,23
Risorse variabili	65.535,28
Totale fondo tendenziale	177.239,18
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	11.425,42
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	11.425,42
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	130.487,81
Risorse variabili	65.535,28
Totale Fondo sottoposto a certificazione	**196.023,09**

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 € 72.569,54 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	15.729,12
Progressioni orizzontali	56.840,42
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
Totale	72.569,54

Le somme sono relative alle indennità di comparto (€15.729,12) oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse (€56.840,42)

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 121.568,85 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio – reperibilità	22.378,84
Indennità di maneggio valori	514,44
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1, CCNL 21.052018)	23.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 2, CCNL 21.052018)	3.150,00
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016) Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	13.000,00
Compensi ISTAT - Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	1.381,99
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'ex art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'ex articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	57.000,00
Altro	643,58
Totale	121.568,85

Altro: Viene accantonata la cifra di € 1.930,74 come stabilito dalla delibera di Giunta n. 2769 del 29/11/2016 della Provincia di Lucca come somme da recuperare in via cautelativa a valere sulla parte di fondo incentivante di € 9.321,00 in seguito al trasferimento presso questo ente a far data dal 01/01/16 di n. 3 dipendenti della Provincia di Lucca in base all'allegato b della D.G.R. n. 103/2015. La quota individuata di € 1.930,74 più precisamente viene accantonata in n. 3 rate per € 643,58 sul fondo 2017, € 643,58 sul fondo 2018 e **€ 643,58 sul fondo 2019**.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare
Sono ancora da regolare le seguenti somme: € 1.884,70
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	72.569,54
Somme regolate dal contratto	121.568,85
Destinazioni ancora da regolare	1.884,70
Totale	**196.023,09**

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 ammontano a € 130.487,81, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali pregresse) ammontano a € 72.569,54. 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 Revisore dei conti.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI di cui alla delibera di Giunta n. 5/2011 in considerazione del fatto che sono cessati, con decorrenza 1° gennaio 2015, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dal citato D.L. 78/2010 concernenti i trattamenti economici

individuali (commi 1 e 2) ed il blocco delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo) prorogate dal D.P.R. 4 settembre 2013, n.122 sino al 31 dicembre 2014; il contratto integrativo decentrato può prevedere, pertanto dal 01/01/2015, la destinazione di quota parte delle risorse all'applicazione dell'istituto della *progressione orizzontale*. Con riferimento all'anno 2019 le parti concordano di non effettuare nel 2019 progressioni orizzontali dopo quelle realizzate a valere sui contratti decentrati del 2016 e del 2017 e di rinviare ulteriori nuove progressioni nel 2020 utilizzando i nuovi criteri generali approvati in base a quanto stabilito nel CCNL del 21/05/18. Le parti concordano di effettuare nell'anno 2020, a valere sul fondo del 2020, le progressioni orizzontali all'interno delle categorie B, C e D per una quota non superiore al 50% degli aventi diritto in ogni rispettiva categoria.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.

Descrizione	Fondo 2019	Fondo 2016
Risorse stabili soggette al limite	123.145,00	121,953,00
Risorse stabili **non** soggette al limite	7.343,00	//
Totale risorse stabili	130.488,00	121.953,00
Risorse variabili soggette al limite	9.868,00	9.496,00
Risorse variabili **non** soggette al limite	55.667,00	63.108,00
Totale risorse variabili	65.535,00	72.604,00
Totale	**196.023,00**	**194.557,00**
Totale depurato delle voci non soggette al vincolo	133.013,00	131.449,00
Fondo Posizioni organizzative	71.525,00	78.324,00
Totale per calcolo limite 2016	**204.538,00**	**209.773,00**
Straordinari	9.700,00	9.700,00
Fondo Dirigenti	32.724,00	32.724,00
TOTALI FINALI	**246.962,00**	**252.197,00**

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificati 2016.

Descrizione	Anno 2019			Anno 2016
Programmazione di utilizzo del fondo				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto	15.729,12			18.357,84
Ex art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento				
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (ex art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Ex art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro: progressioni orizzontali	56.840,42			52.596,05
Totale	72.569,54			70.953,89

Descrizione	Anno 2019			Anno 2016
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di turno				
Indennità di rischio				
Indennità di disagio - reperibilità	22.378,84			15.866,00
Indennità di maneggio valori	514,44			514,44
Lavoro notturno e festivo				
Progressioni orizzontali				1.750,64
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 1, CCNL 21.052018)	23.500,00			26.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 2, CCNL 21.052018)	3.150,00			
Indennità specifiche responsabilità (ex art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)				
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs 50/2016) Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	13.000,00			
Compensi ISTAT - Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett.c) CCNL 2016-2018	1.381,99			
Produttività di cui all'ex articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	57.000,00			48.000,00
Altro	643,58			
Totale	121.568,85			91.916,08
Destinazioni ancora da regolare				
Altro	1.884,70			1.686,96
Totale	196.023,09			164.556,93
Destinazioni fondo sottoposto a certificazione				
Non regolate dal decentrato	72.569,54			70.953,89
Regolate dal decentrato	121.568,85			91.916,08
Ancora da regolare	1.884,70			1.686,96
Totale	**196.023,09**			**164.556,93**

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 in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 14001 del P.E.G. 2019/2021, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

L'art. 9, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazione, in legge 30 luglio 2010 n. 122 come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 e l'art. 1 comma 236 della legge 28/12/2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) introducono innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa per l'anno 2016:

- sono cessati, con decorrenza 1° gennaio 2015, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dal citato D.L. 78/2010 concernenti i trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo) prorogate dal d.P.R. 4 settembre 2013, n.122 sino al 31 dicembre 2014;
- non si applicano più i blocchi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 vale a dire fondo non superiore all'importo del 2010 e riduzione proporzionale del fondo se diminuiscono i dipendenti in servizio.
- nel computo delle risorse decentrate vanno considerate le somme per le P.O. e il limite di spesa è considerato il F/do 2016.
- il contratto integrativo decentrato può prevedere, pertanto dal 01/01/2015, la destinazione di quota parte delle risorse all'applicazione dell'istituto della *progressione orizzontale*.

Viene rilevato inoltre che:

- la circolare n.12 del 23 marzo 2016 della Ragioneria Generale dello Stato avente ad oggetto "Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2016 - Circolare MEF-RGS n. 32 del 23 dicembre 2015 - Ulteriori

indicazioni" nella scheda tematica I.3 - Contrattazione integrativa, dà indicazioni in merito all'applicazione dell'art.1 c. 236 della legge 208/2015;

- che l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che "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;"

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 determina n. 2151/2019 è impegnato al capitolo 14002 del bilancio 2019/2021 approvato con delibera di Consiglio n. 24 del 17.12.18.
Le somme per oneri riflessi sono impegnate ai rispettivi capitoli del bilancio 2019. Le somme per IRAP sono impegnate ai rispettivi capitoli del bilancio 2019. Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il Responsabile del Servizio
Economico-finanziario
Rag. Filiberto Franceschini

UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

ATTESTAZIONE DELL'ORGANO DI REVISIONE
Ai sensi dell'art.239 del D.Lgs. 267/2000

Compatibilità dei costi in merito alla costituzione ed utilizzo del fondo di produttività 2019 - Attestazione su ipotesi di accordo ai sensi dell' art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/18 – Proposta siglata con le rappresentanze sindacali in data 20/12/19.

Il sottoscritto Rag. Alberto Matteucci Revisore Unico Dei Conti

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del comparto "Funzioni Locali" del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21.05.2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

Sottolineato che:

- l'art. 8 comma 6 del CCNL del 21/05/18 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 dall'organo di controllo competente ai sensi l'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 30/03/2001 n.165, (modificato dall'art.55 del D.L. 150/2009)
- detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta alla firma dell'accordo stesso.

Tenuto conto che con Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 235 del 22.12.2011 la Comunità Montana della Media Valle del Serchio è stata estinta allo spirare del 31.12.2011.

Preso atto che ai sensi del suddetto Decreto l'Unione dei Comuni della Media Valle del Serchio, operativa dal 13.12.2011, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2012 è subentrata a tutti gli effetti nei rapporti attivi e passivi della Comunità Montana della Media Valle del Serchio estinta, compresi i rapporti di lavoro in corso.

Visto inoltre che:

- con la delibera di Giunta n. 135/2012, da ultimo modificata con delibera di Giunta n.168/2019 è stata approvata la nuova riorganizzazione degli uffici e servizi dell'Unione prendendo atto che l'Ente è privo di personale con qualifica dirigenziale, fatto salvo il Segretario che sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili dei Servizi e ne coordina l'attività.

Ente: UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO - Anno: 2019 - Numero: 9543 - Tipo: A - Data: 23.12.2019 - Categoria: 1 - Classe: 3

- con delibera di Giunta n. 144 del 11/07/2014 è stato nuovamente confermato ai sensi del comma 5-ter dell'art. 32 del D.Lgs 267/2000 Segretario e Ufficiale Rogante dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio in ossequio all'art. 33 dello Statuto, il Dott. Marco Conti, già Ufficiale Rogante e Segretario della Comunità Montana Media Valle del Serchio.

Considerato poi che il Presidente dell'Unione con propri Decreti in base allo Statuto ha provveduto a nominare i Responsabili dei Servizi attribuendogli la relativa Posizione Organizzativa con i compiti e la responsabilità dell'art. 107 del D.Lgs 267/2000, i quali a loro volta con proprie determine hanno disciplinato l'organizzazione del proprio servizio con l'attribuzione dei carichi di lavori ai dipendenti.

Vista la richiesta di attestazione sulla compatibilità dei costi in merito alla costituzione ed utilizzo del fondo delle risorse decentrate relativa all'anno 2019;

Presa visione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021- stralcio anno 2019 unitamente alla relazione illustrativa redatta dal Segretario Dott. Marco Conti e tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile P.O. dei Servizi Finanziari Rag. Filiberto Franceschini in merito alla composizione dello stanziamento deputato all'incentivazione del personale della Unione dei Comuni Media Valle del Serchio di seguito denominato Ente;

Verificato inoltre che:

- nel Bilancio di Previsione 2019/2021 sono stati stanziati fondi sufficienti a dare copertura all'ipotesi di accordo (D.Lgs. 165/2001 Art. 40, comma 3);
- che tali stanziamenti sono compatibili con gli obiettivi di contenimento della spesa per il personale disposti dall'Art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) e successive modificazioni ed integrazioni;
- nella definizione delle risorse che finanziano il fondo dell'Ente si è attenuto ai vincoli fissati dal C.C.N.L. del 21/05/18

Ritenuto quindi di procedere al controllo sulle modalità di costruzione del fondo incentivante la produttività, e sulle modalità definitive di distribuzione stabilite al termine dell'incontro di contrattazione decentrata con i rappresentanti RSU dell'Ente e con le OO.SS. avvenuta in data 20/12/2019.

Preso atto inoltre dei provvedimenti assunti dall'Ente nel percorso di quantificazione del fondo delle risorse decentrate giusta deliberazione di Giunta n. 162/2019 con cui sono stati definiti gli indirizzi della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019 e deliberazione del Consiglio n.24 del 18/12/19, di approvazione del Bilancio di Previsione 2019/2021, con la quale sono stati definiti gli importi per la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Considerato che il fondo di Produttività 2018 è stato quantificato dall'Amministrazione con determina n. 2151/2019 del competente Responsabile dove si evidenzia che:

- le risorse complessive disponibili per il finanziamento dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria e del trattamento accessorio dell'anno 2019 (ai sensi dell'articolo 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 già richiamato) ammontano ad € 196.023,09 di cui € 130.487,81 costituenti la parte

Ente: UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO - Anno: 2019 - Numero: 9543 - Tipo: A - Data: 23.12.2019 - Categoria: 1 - Classe: 3

- l'ammontare delle *risorse stabili*, pari a € 141.940,23 viene decurtato dell'importo di € 11.425,42 per il consolidamento delle decurtazioni anni 2011/20014 dal 2015 in poi, pertanto la cifra finale delle risorse stabili aventi carattere di certezza e stabilità risulta pari a € 130.487,81;
- l'ammontare delle *risorse variabili* risulta pari a € 65.535,28;
- il *totale del fondo produttività 2018* è pari a € 196.023,09;

Atteso che:

- sono cessati, con decorrenza 1° gennaio 2015, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dal D.L. 78/2010 concernenti i trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo) prorogate dal D.P.R. 4 settembre 2013, n.122 sino al 31 dicembre 2014;
- non si applicano più i blocchi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 vale a dire fondo non superiore all'importo del 2010 e riduzione proporzionale del fondo se diminuiscono i dipendenti in servizio.

Dato atto che, per quanto sopra,:

- con decorrenza 1° gennaio 2015 è ripristinata la facoltà prevista dall'art.40 del D.Lgs. 165/2000, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, per la quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio e del limite di cui all'art. 1 comma 236 della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016);

- il contratto integrativo decentrato può prevedere, dallo stesso anno, la destinazione di quota parte delle risorse all'applicazione dell'Istituto Della P*rogressione Orizzontale*;

Visto quanto disposto dal Dpcm 3.9.2019 in cui si evince che l'art. 33, comma 1, del D.l. 34/2019 si applica a decorrere dal 01/01/2020.

Tale accordo, riguardante anche le modalità definitive di distribuzione delle risorse del Fondo Incentivante per l'anno 2019, viene valutato positivamente.

Il Revisore prendendo quindi atto della sostanziale correttezza dei provvedimenti sopra richiamati

Attesta

la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo decentrato per la determinazione del Fondo Risorse Decentrate 2019 in relazione alle risorse finanziarie programmate per l'esercizio finanziario 2019, alle disposizioni di cui all'art. 9 comma 2 bis, D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, l'art. 23 del D.lgs n. 75/2017 e gli art. 67 e 68 del CCNL del 21/05/2018.

Camaiore, 21/12/2019

Il Revisore Unico
Rag. Alberto Matteucci

Ente: UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO - Anno: 2019 - Numero: 9543 - Tipo: A - Data: 23.12.2019 - Categoria: 1 - Classe: 3

UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

SERVIZIO SEGRETARIO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021 - STRALCIO ANNO 2019 CONCERNENTE L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO PREVISTI DAL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21 MAGGIO 2018. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi dell'art.49 , comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1,del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA

Borgo a Mozzano, 23.12.2019

IL SEGRETARIO

MARCO CONTI

UNIONE DEI COMUNI MEDIA VALLE DEL SERCHIO

Borgo a Mozzano – Lucca

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021 - STRALCIO ANNO 2019 CONCERNENTE L'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO PREVISTI DAL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21 MAGGIO 2018. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime ai sensi dell'art.49 , comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1,del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' CONTABILE

Addì 23.12.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

FILIBERTO FRANCESCHINI