

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL' IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013/2015 – PARTE ECONOMICA ANNO 2014 (Circolare MEF-RGS nr. 25 del 19/07/2012)

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
COMPETENZA	Responsabile del Settore Economico/Finanziario e Risorse Umane – Monica Bonacchi

COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 28 ottobre 2014 Contratto
Periodo temporale di vigenza	L' accordo economico ha durata annuale e concerne il periodo dal 1' gennaio al 31 dicembre 2014, salvo diversa prescrizione
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante di Parte Pubblica è così composta (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Sossio Giordano – Segretario generale - Presidente Componenti: i seguenti Responsabili di Settore, Monica Bonacchi – Alessandro Rizzello – Daniela Di Bella - membri Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatari dell' ipotesi di accordo decentrato: - per la parte pubblica Presidente – Segretario Generale Dott. Sossio Giordano Componenti: i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa di seguito elencati: Monica Bonacchi, Alessandro Rizzello. - per la parte sindacale Gino Tonfoni, Francesca Calistri, Giuseppe Bonari, (RSU - CGIL) Organizzazioni sindacali provinciali firmatarie (elenco sigle): CISL – Andrea Bini Si precisa che l' accordo è stato siglato da tutte le parti intervenute.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell' Ente (Ente senza dirigenti) escluso i responsabili, incaricati di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L' ipotesi di contratto decentrato integrativo valido per il triennio 2013-2015, parte economica anno 2014 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all' art. 31 del CCNL 22.01.2004.

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.	<p>La presente relazione viene trasmessa al Revisore Unico dei Conti del Comune di Pieve a Nievole per la certificazione di competenza</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dall' art. 10 del d. lgs. 150/2009 (art. 16 del D. Lgs. 150/2009).</p> <p>Ai sensi dell' art. 2 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi parte inerente adeguamento principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale, il ciclo di gestione della performance dell'Ente si sviluppa con il ciclo della programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica - R.P.P. – Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G/P.D.O.) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali deputati alla misurazione della performance.</p> <p>In particolare: approvazione Relazione Previsionale e Programmatica per il triennio 2014-2016, approvata dalla G.C. il con delibera n. 43 del 29 settembre 2014, ovvero dal Consiglio Comunale il 29.09.2014 con atto n. 43 di approvazione del Bilancio 2014, pluriennale e relazione previsionale e programmatica 2014-2016, relazione che assume la valenza di Piano Triennale della Performance; approvazione del P.E.G. per l' anno 2014, che assolve la funzione di Piano Annuale della Performance, come da deliberazione G.C. del 30.09.2014, n. 111.</p> <p>Non è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l' integrità previsto dall' art. 11, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 (i Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all' adozione del Programma triennale per la trasparenza.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per la parte a cui soggiacciono gli Enti Locali. In particolare si evidenzia che sono pubblicati nella sezione “trasparenza, valutazione e merito” i seguenti atti: piano degli obiettivi con il dettaglio per ogni Settore inerenti l' anno 2014, PEG 2014, i nominativi con il curriculum dei componenti il Nucleo di Valutazione, il Regolamento delle Performance, i curricula dei titolari di Posizione Organizzativa redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione del Segretario Generale, l' incarico conferito al medico sulla sicurezza, il conto annuale 2013.</p> <p>La valutazione del Segretario Generale e dei titolari di Posizione Organizzativa per l' anno 2014 è in corso e sarà effettuata dagli organi preposti (Sindaco, Nucleo di Valutazione e Giunta Comunale). La valutazione 2014 del personale dipendente, è in corso e sarà effettuata dai Responsabili di Settore. I risultati di tutte le valutazioni (relazione sulle performance) sarà pubblicata sul sito nella sezione “trasparenza valutazione e merito” dove al momento attuale è pubblicata la documentazione sopra richiamata con riferimento all' anno 2013.</p>
Eventuali osservazioni =====		

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

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto al CCNL ed ai vincoli legislativi – sintesi delle modalità di utilizzo e criteri di erogazione	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate (I precedenti CCDI anteriori al 15 novembre 2009 si intendono abrogati con l'entrata in vigore del nuovo CCDI, per il triennio 2013-2015, fatta eccezione per le norme riportate al nuovo CCDI)	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
Articolo 1: Quadro normativo e contrattuale	<p>Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.</p> <p>Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4; - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare articoli 16, 23 e 31; - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza 		<p>In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico con deliberazione G.C. del 27.03.2013 n. 22, esecutiva, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per gli anni 2013-2015, parte economica anno 2013 possono così riassumersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformità dei contenuti alle vigenti disposizioni in materia tenuto conto in particolare della manovra correttiva anno 2010 (D.L. 78/2010 convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122) dove l'art. 14 comma 7 riscrive totalmente l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e con l'art. 9

	<p>delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene, anche con norme di interpretazione autentica, sugli articoli 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;</p> <ul style="list-style-type: none"> - DL. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21; - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta n. 44 del 25/05/1998 e successive modificazioni e integrazioni; - Regolamento stralcio inerente l'adeguamento dei principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale adottato con deliberazione di Giunta n. 87 del 20/07/2011; - Nuovo Sistema di Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 27.03.2013; - CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali vigente 	<p>comma 2/bis viene disposto che a <u>"decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"</u> e che il comma 456 della L. 147/2013 (legge stabilità 2014) ha prorogato di un anno l'efficacia della norma recata dal citato art. 9, comma 2-bis del DL 78/2010, e pertanto l'importo complessivo del fondo 2014 non può superare quello relativo all'anno 2010, oltre che il D. Lgs. 141/2011 di modifica e integrazione del D. Lgs. 150/2009. Nella deliberazione indicata, tra le altre cose è scritto: "Autorizzazione rivolta al Responsabile del Settore Economico/Finanziario e Risorse Umane, a procedere all'integrazione di cui all' art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999</p>
--	--	--

			entro il limite massimo consentito dalla predetta disposizione e cioè 1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa ovviamente la quota relativa alla dirigenza, fermo restando che il suo utilizzo sarà subordinato alla verifica dei presupposti di legge al 31/12/2014.
<p>Articolo 2: Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</p>	<p>1. Il contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - e, ove specificatamente indicato, anche all'eventuale personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.</p> <p>2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 1° gennaio 2014, salvo diversa specificazione.</p> <p>3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.</p> <p>4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.</p>		
<p>Articolo 3: Definizioni</p>	<p>1. Ai fini del contratto si intendono:</p> <p>a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;</p> <p>b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;</p> <p>c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;</p> <p>d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;</p> <p>e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;</p> <p>f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;</p> <p>g) per "Regolamento" il Regolamento in materia di Performance Organizzativa e individuale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 20 luglio 2012;</p> <p>h) per "SVP" il sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 13 marzo 2013;</p> <p>i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;</p> <p>j) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio</p>		

	2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.		
Articolo 4: Interpretazione autentica del contratto (art. 4 CCNL 22.01.2004)	<p>1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;</p> <p>2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.</p> <p>3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.</p> <p>4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.</p>		
Art. 5: Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali	Confermata la vigenza dell'accordo sottoscritto in data 29/12/1998 riguardo all'individuazione dei servizi minimi essenziali, con la procedura di attuazione di cui all'art. 2 del CCDI 1998/2001 sottoscritto in data 19/12/2000, che si allegano al contratto per farne parte integrante e sostanziale.	Confermata vigenza norme in materia, previste nel CCDI 29.12.98	Adempimento e rispetto di precise disposizione di legge e regolamentare
Art. 6: Costituzione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	<p>1. Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dal CCNL, ed in particolare con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, l'ammontare delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.</p> <p>2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Settore competente incaricato di P.O., distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".</p> <p>3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.</p> <p>4. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall' art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall' Amministrazione.</p> <p>5. L' Amministrazione, qualora nel bilancio dell'</p>		L' Amministrazione intende incentivare i processi di miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni e dei servizi, sulla base del raggiungimento di obiettivi prefissati di miglioramento dell' efficacia e dell' efficienza dell'attività amministrativa, anche attraverso processi di riorganizzazione che mirano ad una ottimizzazione dei tempi lavoro ma, allo stesso tempo, all' espletamento di servizi nei confronti dell' utenza sempre più qualificati e specializzati

	<p>Ente, sussista la relativa capacità di spesa, potrà integrare annualmente le risorse sopra determinate sino all' 1,2% del monte salari anno 1997, ai sensi dell' art. 15 comma 2 CCNL 1.4.99 e previa accertamento delle condizioni ivi previste.</p> <p>6. Si concorda che in presenza di processi di associazione tra enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'Amministrazione, se ne ricorreranno i presupposti, applicherà la disciplina dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.</p>		<p>- Per l' anno in corso non si prevedono progressioni orizzontali</p> <p>- con l' indennità di comparto si adempie a precisa disposizione di legge</p>
<p>Art. 7: Materie oggetto di contrattazione decentrata</p>	<p>Sono oggetto di contrattazione decentrata, le materie ad essa demandate dalle vigenti disposizioni del CCNL e dalle vigenti disposizioni normative in materia.</p>		<p>Il CCDI si occupa solo della materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro.</p>
<p>Art. 8: Strumenti di premialità</p>	<p>1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:</p> <p>a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SVP adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento;</p> <p>b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del d.lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SVP;</p> <p>c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999;</p> <p>d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del d.lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento, che al momento risultano "sospese" ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. lgs. 141/2011.</p>		
<p>Art. 9 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di</p>	<p>1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di</p>		

<p>formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato</p>	<p>cui all'art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.</p> <p>2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).</p> <p>3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.</p>		
<p>Art. 10 Salario accessorio del personale a tempo parziale</p>	<p>1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.</p>		
<p>Art. 11 Personale comandato o distaccato</p>	<p>1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.</p>		
<p>Art. 12 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 4, c. 2 lett. A), CCNL 01.04.1999)</p>	<p>1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall' art 17 CCNL 1/04/1999, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 22, secondo i seguenti criteri generali:</p> <p>a) corrispondenza tra compensi e produttività e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;</p> <p>b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale;</p> <p>2. Secondo quanto previsto nel Regolamento, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:</p> <p>a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono</p>		<p>La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Settore competente incaricato di P.O., distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere</p>

	<p>informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;</p> <p>b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;</p> <p>c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discenda un'effettiva implementazione del miglioramento delle funzioni istituzionali ed erogative dell'ente nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.</p>		<p>utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.</p>
<p>Art. 13 Principi generali in materia di indennità</p>	<p>1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".</p> <p>2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.</p> <p>3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.</p> <p>4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.</p> <p>6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.</p> <p>7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.</p>		
<p>Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 17, comma 2, lett. F) CCNL01/04/1999)</p>	<p>1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.</p> <p>2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Responsabilità di preposizione a strutture strategiche 2) Responsabilità derivante dall'esercizio di funzioni plurime e disomogenee di particolare complessità 3) Responsabilità di attività sostitutiva, 		

	<p>nell'ambito delle competenze esercitabili</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione 5) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro e conseguimento di obiettivi/risultati specifici legati a particolari programmi/piani di attività 6) Responsabilità di funzioni specialistiche a rilevante rischio professionale (es. gestione degli archivi, responsabile della privacy, responsabile della sicurezza, etc.) <p>3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno due fattispecie di responsabilità: € 1.000,00 2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno quattro fattispecie di responsabilità: € 1.500,00 3. Presenza, nella posizione funzionale, di sei fattispecie di responsabilità: € 2.500,00 <p>4. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.</p> <p>5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.</p>		
<p>Art. 15 Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL. 2. L'indennità fissata dal CCNL spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, intesa come effettiva presenza in servizio, per almeno la metà dei giorni lavorativi del mese, arrotondati per eccesso (nel caso di mese con 25 giorni lavorativi ne dovranno essere lavorati 		

	<p>almeno 13).</p> <p>3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc. - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti. - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute. - Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti. <p>4.L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.</p> <p>5. L'erogazione dell'indennità annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.</p>		
<p>Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti (Art. 17, comma 2, lett. I) CCNL 01/04/1999)</p>	<p>1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.</p> <p>2. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.</p> <p>3. A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ufficiale di Stato Civile - Ufficiale di Anagrafe - Elettorale - Protezione civile - Responsabilità dell'UOPC e della sala operativa - Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile - Ufficio per le relazioni con il pubblico <p>4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale</p>		

	<p>percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.</p> <p>5. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.</p>		
<p>Art. 17 Indennità di disagio</p>	<p>Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, che non siano già compensate da indennità specifiche previste dal CCNL e/o che riguardino attività per le quali compete già l'indennità di rischio, è istituita l'indennità giornaliera di disagio che viene determinata in € 1,15 giornalieri lordi.</p> <p>L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:</p> <p>1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)</p> <p>2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)</p> <p>3. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.</p> <p>Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato in misura proporzionale ai giorni effettivamente lavorati nel mese di riferimento ed è riconosciuto, quantificato e attuato, con atto formale dei Responsabili di Settore.</p>		
<p>Art. 18 Progressione economica orizzontale all'interno della categoria (Art. 5 CCNL 31/03/1999 art. 23 d.lgs. 150/2009)</p>	<p>1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.</p> <p>2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente.</p> <p>3. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito in:</p> <p>a) mesi 24 per gli appartenenti alla categoria D; b) mesi 24 per la categoria C; c) mesi 24 per la categoria B.</p> <p>4. Il budget reso disponibile per le progressioni economiche è suddiviso per posizioni economiche, proporzionalmente al fabbisogno determinato per la teorica progressione economica della metà dei partecipanti (con</p>		

	<p>arrotondamento all'unità superiore).</p> <p>5. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.</p> <p>6. Le parti, prendendo atto delle limitazioni imposte dall'art. 9, commi 1 e 21 del d.l. 78/2010, convengono che – nel periodo di vigenza delle stesse - non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.</p>		
Art. 19	<p>1. Fatte salve le precedenti clausole contrattuali di cui al precedente art. 5, tutti i contratti decentrati, comunque denominati, anteriori al 15 novembre 2009, per le parti in contrasto con il presente contratto decentrato e più in generale con le più recenti disposizioni normative in materia, sono decaduti a norma dell'art. 65 del D.lgs 150/2009.</p> <p>2. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di Legge che dovessero intervenire.</p>		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario e Risorse Umane n. 726 del 27/10/2014.

I tempi di applicazione dell'accordo, previa sottoscrizione del CCDI definitivo per l' anno 2014 sono fissati entro il 30 maggio 2015 ed hanno efficacia dal 1 gennaio 2014.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	5.567,46
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	74.944,74
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo	24.500,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.500,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	3.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche	1.800,00

responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	1.859,10
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	1.022,40
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	24.537,60
Somme rinviate	
Altro	5.000,00
Totale	143.731,30

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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 dei servizi parte inerente adeguamento principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 20.07.2011) nonché il nuovo Sistema di Valutazione di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 27.03.2013).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in particolare per l' anno 2014.

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

QUADRO SINTETICO DELL' APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presidono alla erogazione delle indennità di produttività.

Il Comune di Pieve a Nievole, in adempimento alle disposizioni dettate dal D. Lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- con deliberazione della G.C. n. 87 del 20.07.2011, è stato approvato il Regolamento sull' ordinamento degli uffici e dei servizi parte inerente adeguamento principi generali in materia di performance organizzativa e individuale ;
- con Decreto sindacale n. 4 del 29.11.2012 è stato confermato il Nucleo di Valutazione già in carica;
- con deliberazione della G.C. n. 21 del 27.03.2013 è stato approvato il Nuovo Sistema di Valutazione della Performance, sistema che entra in vigore già dall' anno 2013.

L' attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti saranno correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali-quantitativi in presenza di riduzione di personale;
- l' erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente sistema di valutazione per l' anno 2014;
- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di settore in base al PEG ed eventuale PDO approvato dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di valutazione e sotto la supervisione del Nucleo di Valutazione;
- Il vigente sistema di valutazione è volto ad impedire che l' erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Nessuna progressione orizzontale è prevista per l' anno 2014.

Tenuto conto della disposizione di cui all' art. 9, c.21 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 che dispone il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali per tutto il triennio 2011/2013, e che il comma 456 della L. 147/2013 (legge stabilità 2014) ha prorogato di un anno l'efficacia di tale norma, si è ritenuto, anche per l'anno 2014, di non destinare a questo istituto alcuna risorsa.

Ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l' utilizzo delle risorse stabili e variabili, nonché il confronto con i precedenti CCDI si rinvia ai contenuti dell' ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico-finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, nell' apposita sezione "Amministrazione trasparente" dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore Unico dei Conti del Comune di Pieve a Nievole;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2014 che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2015 al Ministero dell' Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza.

Pieve a Nievole, li 28/10/2014

Il Responsabile del Settore Economico/Finanziario e Risorse Umane
Monica Bonacchi

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 68 del 05.04.2013 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	136.408,40
Risorse variabili	7.322,90
Residui anni precedenti	
Totale	143.731,30

(per la compilazione delle sezioni successive abbiamo fatto riferimento allo schema della tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede)

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

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 96.826,91

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	8.365,73
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	6.746,56
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	4.486,55
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	13.651,95
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	6.008,04
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	322,66
Altro	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	7.322,90
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

note esplicative sulle risorse variabili

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997; integrazione effettuata = 0,61%)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 1.238.572,59, per una possibilità di incremento massima di € 14.862,88 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 7.545,30 pari al 0,61%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione, fermo restando che il suo utilizzo sarà subordinato alla verifica dei presupposti di legge al 31/12/2014 come indicato nella deliberazione G.C. del 25.10.2014 n. 124 avente ad oggetto: CDII 2014 - Indirizzi alla Delegazione Trattante.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA*	* decurtazione già effettuata in sede di ricalcolo fondo negli anni pregressi sulle risorse stabili
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0,00
Totale riduzioni	0,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	136.408,40
Risorse variabili	7.322,90
Residui anni precedenti	
Totale	143.731,30

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 € 102.363,84 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	24.537,60
Progressioni orizzontali	74.944,74
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	1.859,10
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	1.022,40
Altro	
Totale	102.363,84

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 41.367,46, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	15.000,00
Indennità di rischio	4.500,00
Indennità di disagio	2.300,00
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	4.200,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	3.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	1.800,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	5.567,46
Altro (Incentivo ICI)	5.000,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto (Ind.comparto,progres.orizz.etc)	102.363,84
Somme regolate dal contratto	41.367,46
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	143.731,30

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 € 136.408,40, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 102.363,84. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

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

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

Descrizione	Anno 2010	Anno 2014	Differenza
Risorse stabili	138.575,78	136.408,40	2.167,38
Risorse variabili	7.555,30	7.322,90	232,40
Residui anni precedenti			
Totale	146.131,08	143.731,30	2.399,78

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in più capitoli di spesa precisamente i cap. 1113, 1193, 1209, 1263, 1266, 1408, 1413, 1773, 2167, 2180, 2182 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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato ai sensi art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 726 del 27/10/2014 sarà impegnato ai capitoli sopra detti del bilancio 2014, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 29/09/2014, dichiarata immediatamente eseguibile.

Pieve a Nievole, li 28.10/2014

Il Resp. del Settore Economico/Finanziario e Risorse Umane
Monica Bonacchi