

# Comune di Montemurlo

## Relazione illustrativa

### *Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	18/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2018 – 31 DICEMBRE 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Vera Aquino – Presidente Roberta Chiti - Componente Sara Tintori – Componente Giacomo Dardi – Componente Gioni Biagioni - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL</b> <b>SIND. CISL FP</b> <b>SIND. UIL FPL</b></p> <p>R.S.U. firmataria:</p> <p>Signora Salvatici Silvia Signora Mazzanti Mavi Signor Toccafondi Giovanni Signor Tofanari Marco Signora Paola Varocchi</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p><b>SIND. FP CGIL</b> signor Bettini Alessio <b>SIND. UIL FPL</b> signora Patrizia Pini</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Montemurlo</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Collegio dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.  In data 8/01/2019 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta comunale n. 65 del 05.04.2018
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità quale parte integrante del piano triennale anticorruzione e si è proceduto all'aggiornamento annuale con Delibera di Giunta Comunale n. 10 del 30/01/2018. L'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.
	L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 03/09/2018. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

***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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;***

Per l'anno 2018 già con la determina di costituzione del Fondo n.771 del 18/12/2018, il Responsabile Area Segreteria Generale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 234.898,07, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2018 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno*:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 21.117,67

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

**Art. 6 – Progressione economica all'interno della categoria (art.16, CCNL 21/05/2018)**

1.L'istituto della progressione economica di categoria è finalizzato a promuovere il merito ed il miglioramento della performance individuale, attraverso l'attribuzione di incentivi economici di natura fissa e continuativa. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati con il sistema di valutazione vigente.

2.Partecipa alla progressione il personale che dispone delle valutazioni nel Comune di Montemurlo a partire dal 2016, e che ha un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

3.Per l'anno 2018 le progressioni orizzontali sono state effettuate secondo quanto previsto con l'accordo decentrato 2015.

4. Per l'anno 2019 le risorse del fondo provenienti dall'accantonamento della quota di retribuzione che finanziava le progressioni orizzontali del personale cessato nel 2016 e nel 2017, più quella residua rispetto alle progressioni effettuate nel 2018, verranno destinate a finanziare questo istituto, le cui modalità saranno disciplinate nel contratto integrativo 2019.Le parti si impegnano a definire entro il 28 febbraio le modalità di assegnazione e la distribuzione delle risorse per il presente istituto.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018*

*Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.*

*Art. 16 CCNL 21.5.2018*

*1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*

*2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

3. *Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*

8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*

9. *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.*

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*

2. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. *Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica*

2. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 31.000,00

**Art. 9 – Indennità di turno (art. 23, comma 5, C.C.N.L. 21/05/2018)**

1. L'indennità di turno è attribuita ai dipendenti che articolano la loro prestazione lavorativa su turni.

2. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*

*D) il pagamento delle indennità di turno;*

*Art. 23 CCNL 22.5.2018*

*1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.*

*2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.*

*3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:*

*a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;*

*b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;*

*c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;*

*d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;*

*e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.*

*4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.*

*5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:*

*a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;*

*b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;*

*c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.*

*6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.*

*7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.*

*a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n.*

151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 4.850,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

**Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità condizioni di lavoro è finalizzata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute;
- c) maneggio valori.

2. Per situazioni di lavoro comportanti disagio si intendono le attività continuative svolte in condizioni particolarmente gravose. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata in € 1 euro al giorno.

3. Per attività esposte a rischi si intendono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. I lavoratori che hanno diritto alla indennità di cui trattasi sono quelli che, in maniera diretta e continuativa, sono esposti ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi;
- b) esposizione a rischi di precipitazione;
- c) esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- d) esposizione a rischio specifico connesso alla conduzione di mezzi meccanici per espletamento del proprio lavoro.

L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area o di Servizio Autonomo cui il dipendente è assegnato.

L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata in € 1 euro al giorno.

4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa contanti, compete una indennità giornaliera in rapporto al valore annuale dei valori maneggiati, così come di seguito riportato:

Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 3.000,00= e fino ad € 5.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 1,00=.

Ai dipendenti addetti a servizi di cassa per un importo annuo non inferiore ad € 5.989,00= e fino ad € 8.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 1,50=.

Ai dipendenti addetti ai servizi di cassa per un importo superiore ad € 8.988,00= spetta un compenso giornaliero pari ad € 2,00=.

I Dirigenti/Responsabili di Area e del Servizio Autonomo individuano il personale beneficiario di tale istituto e indicano i giorni di effettivo maneggio di cassa per ciascun dipendente (comma 3 dell'art. 70 bis).

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 70 bis CCNL 21.5.2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

4. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 15.650,00

**Art. 11 – Reperibilità (art. 24, C.C.N.L. 21/05/2018)**

1. L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art.24 del C.C.N.L. 21/05/2018.

2. Le parti prendono atto che, al momento, gli interventi di reperibilità dovuti ad urgenze per viabilità ed alla salvaguarda del territorio comunale sono effettuati dalle Aziende pubbliche affidatarie dei servizi e che, pertanto, il servizio di pronta reperibilità è istituito limitatamente per:

a) esigenze di protezione civile, secondo le regole di attivazione e monitoraggio di cui alla pianificazione comunale, resterà reperibile un dipendente al giorno, per 18 ore giornaliere e per 365 giorni all'anno;

b) il personale dell'ufficio di stato civile relativamente alle denunce di morte in giornate festive (12 ore) e prefestive (sabato pomeriggio dalle 14- alle 20);

c) per interventi relativi alla sicurezza da parte di n.3 Agenti di Polizia Locale, dalle ore 00.00 alle ore 24.00 di ogni giorno festivo;

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

**Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018**

*D) il pagamento delle indennità di reperibilità;*

**Art. 24 CCNL 21.5.2018**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.



4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. 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.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

5. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 35.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

**Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità - comma 1, art. 70 quinquies, C.C.N.L. 21/05/18**

1. L'Indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza – da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, così come precisato nell'accordo specifico allegato (sub a) al CCDI 2011, con il quale sono stati concordati nuovi criteri per l'attribuzione degli incarichi di che trattasi e delle relative misure, a valere dall' 1.01.2012.

2. La determinazione e liquidazione dell'indennità correlata a ciascuna posizione di responsabilità è effettuata dal competente Servizio Personale in base ai punteggi attribuiti dai Dirigenti/Responsabili di Area e di Servizio Autonomo in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa, così come stabilito dall'Accordo sopra richiamato

3. L' indennità di cui al presente articolo può essere attribuita individualmente in misura maggiorata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) prima attribuzione di un incarico di responsabilità;
- b) attribuzione di un incarico diverso dal precedente;
- c) conferma dell'incarico precedente, ma con aumento di funzioni e responsabilità.

4.L'importo massimo dell'indennità resta determinato come stabilito nell'accordo richiamato.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018*

*1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.*

6. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 ) € 7.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

**Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità- comma 2, art. 70 quinquies, C.C.N.L. 21/05/18**

L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/18, è stabilita in € 300,00 annui lordi.

L'indennità di cui al precedente punto 1 viene erogata agli aventi diritto in un'unica soluzione annuale, previa individuazione formale del Dirigente/Responsabile d'Area e di Servizio Autonomo, ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le figure professionali che beneficiano dell'indennità di cui trattasi sono le seguenti:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe;
- b) ufficiale elettorale;
- c) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- d) specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di Protezione Civile.
- e) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

4. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili e non sono alternative a quella prevista al precedente art. 7 e non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018*

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, 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; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

7. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (*Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000*) € 3.000,00

**Art.13 – Altri compensi**

3 )In attuazione del comma 4 dell'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, si precisa che gli emolumenti erogati per le ore di lavoro effettivamente prestate per particolari esigenze di servizio nel giorno di riposo settimanale possono essere integrate con altre risorse previste in progetti approvati ai sensi dell'art. 4 del presente contratto decentrato

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*

*D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;*

*Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000*

*1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*

8. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 72.015,72

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività collettiva:

**Art.3 – Compensi per la performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 21/05/2018)**

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli specifici obiettivi riportati nel Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) correlato al P.E.G., che determinino un sostanziale e verificabile miglioramento dei servizi esistenti, correlato al maggiore impegno ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente.

3. In particolare, ciascun obiettivo dovrà indicare:

- a) l'obiettivo concreto e tangibile da conseguire;
- b) gli indicatori di risultato;
- c) i tempi di realizzazione;
- d) i sistemi di verifica a consuntivo;
- e) le risorse necessarie.

4. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione, effettuato ai sensi del vigente sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 83 del 06/06/2017.

5. Il premio verrà liquidato in base all'effettiva presenza in servizio, considerandopresenza anche la maternità obbligatoria, le ferie e i permessi individuali retribuiti.

6. Le eventuali economie nella distribuzione delle risorse dei vari istituti di cui al presente contratto decentrato andranno ad incrementare il fondo destinato ai compensi per la performance, con le eccezioni previste dalla vigente normativa in materia.

**Art.4 – Specifici progetti di sviluppo**

1. Oltre agli obiettivi strategici incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui al precedente articolo 3, possono essere individuati specifici progetti di sviluppo con obiettivi di particolare rilevanza, di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento disciplinante il Ciclo di gestione della performance.

2. Gli obiettivi di cui al comma precedente, individuati ed assegnati ai servizi interessati, sono oggetto di apposite relazioni sindacali quali “informazione” relativa ai contenuti dei progetti di che trattasi e dei servizi a cui gli stessi vengono rivolti e “contrattazione” delle risorse economiche agli stessi correlate; ciascun obiettivo deve indicare la tipologia dell'attività da svolgere, il periodo di svolgimento, i risultati che si intendono raggiungere con i relativi indicatori, il grado di compatibilità con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il contingente di personale, distinto per categorie, che svolgerà l'attività ed i parametri di controllo che saranno posti in essere.

3. Per il calcolo della premialità si fa riferimento all' art. 17 del Regolamento sopra citato, in quanto compatibile con la normativa vigente e la contrattazione nazionale. I compensi potranno essere liquidati solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

4. Le parti concordano di rivedere i criteri per l'approvazione dei progetti speciali, con decorrenza dal 2019. In particolare le parti concordano che a partire dal 2019 i dipendenti partecipanti ai progetti speciali possono ottenere un premio massimo di € 2.000,00 lordi annui.

#### *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art.18 D.lgs 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

9. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett. b. CCNL 22.5.2018) € 49.265,73

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale:

#### **Art. 5 – Compensi per la performance individuale**

1. La performance individuale verrà distribuita come stabilito dal regolamento della performance vigente, tenendo conto dei vincoli stabiliti dal nuovo CCNL all'art. 68 in materia di utilizzo del fondo.

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018*

*B) premi correlati alla performance individuale*

*Art. 69 CCNL 21.5.2018*

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di dettopremio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

10. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 18.662,95

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

#### **Art.13 – Altri compensi**

1. Le parti confermano, per il 2018, la vigente disciplina per l'erogazione dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di risultato del personale quali, nello specifico, gli incentivi per le funzioni tecniche (D.Lgs. n.50/2016), di cui all'accordo allegato alla lettera A.

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018*

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

*Art. 67 comma 3 lett. c*

*C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;*

*Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50*

*2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.*

11. Incentivazione specifiche attività – Messi Notificatori (art. 68 comma 2 lett. h CCNL 21.5.2018) € 1.033,00

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 54 CCNL del 14/9/2000*

*Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.*

*Art. 68 comma 2 lett. H CCNL 21.5.2018*

*h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;*

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

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>207.972,34</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	47.268,68
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	774,72
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>256.015,74</b>
Indennità di turno	31.000,00
Indennità condizioni di lavoro	4.850,00
Reperibilità	15.650,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	35.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	7.500,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c.	72.015,72

2 lett. a) CCNL 2018	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	49.265,73
compensi per sponsorizzazioni	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>218.281,45</b>
<b>Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50</b>	<b>18.662,95</b>
<b>RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018</b>	<b>1.033,00</b>
<b>TOT UTILIZZO LETTERA k)</b>	<b>19.695,95</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>493.993,14</b>

**c) Disposizioni transitorie e finali:**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

In virtù di quanto disposto dall'art.40 comma 3/bis del D.Lgs. 150/2009 (secondo il quale le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti collettivi integrativi decentrati in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale e che, in caso di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle e non possono essere applicate), a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, sono abrogate tutte le norme contenute nei vigenti contratti integrativi concernenti il Comune di Montemurlo ed incompatibili con i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 75/2017.

Nel corso dell'anno 2017 la Giunta comunale, con Delibera n. 83 del 06/06/2017, ha approvato una nuova metodologia coerente e con Delibera n. 65 del 04/04/2018 ha modificato la misurazione della performance individuale con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con il Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**



Per l'anno 2018 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2018 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

**Art. 6 – Progressione economica all'interno della categoria (art.16, CCNL 21/05/2018)**

1.L'istituto della progressione economica di categoria è finalizzato a promuovere il merito ed il miglioramento della performance individuale, attraverso l'attribuzione di incentivi economici di natura fissa e continuativa. Le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati con il sistema di valutazione vigente.

2.Partecipa alla progressione il personale che dispone delle valutazioni nel Comune di Montemurlo a partire dal 2016, e che ha un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

3.Per l'anno 2018 le progressioni orizzontali sono state effettuate secondo quanto previsto con l'accordo decentrato 2015.

4.Per l'anno 2019 le risorse del fondo provenienti dall'accantonamento della quota di retribuzione che finanziava le progressioni orizzontali del personale cessato nel 2016 e nel 2017, più quella residua rispetto alle progressioni effettuate nel 2018, verranno destinate a finanziare questo istituto, le cui modalità saranno disciplinate nel contratto integrativo 2019.

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

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2018. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la con Delibera n. 83 del 06/06/2017 e n. 65 del 04/04/2018 la Giunta comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2018. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione il 3/09/2018.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

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

Nessun'altra informazione

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 190 del 28/11/2018 di indirizzo della Giunta comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2018
- Determina n. 771 del 18/12/2018 del Responsabile Area Segreteria Generale di costituzione del Fondo 2018;

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

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2018 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b>	<b>560.469,51</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	4.967,69
<b>Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	<b>4.967,69</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	8.073,30
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>8.073,30</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>573.510,50</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018	1.033,00
<b>TOTALE VOCI VARIABILI sottoposte al limite</b>	<b>1.033,00</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	18.662,95
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	<b>8.483,97</b>
<b>TOTALE VOCI VARIABILI NON sottoposte al limite</b>	<b>27.146,92</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>28.179,92</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.	85.538,13
ALTRE RISORSE	9.464,78
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>4.004,54</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	8.673,54
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>107.680,99</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	

Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>0,00</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>16,29</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI</b>	<b>16,29</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>107.697,28</b>
----------------------------	-------------------

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).*

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2018.

Come da determina di costituzione del fondo dell'anno 2014, si inserisce la decurtazione pari a € 4.004,54.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito 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 e' abrogato."*

*Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a 8.689,83*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco ) per l'anno 2018 al netto delle decurtazioni è pari ad € 458.772,92.

Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)</b>	<b>573.510,50</b>
<b>TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)</b>	<b>107.680,99</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>457.756,21</b>
<b>TOTALE Risorse variabili (C)</b>	<b>28.179,92</b>
<b>DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)</b>	<b>16,29</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>28.163,63</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>493.993,14</b>

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 4915,80 gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 47.268,68 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

## 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

Per l'anno 2018 con la determina di costituzione del Fondo n.771 del 18/12/2018 il Responsabile Area Segreteria Generale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2018
Inquadramento ex led	0,00
Progressioni economiche STORICHE	186.854,67
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	47.268,68
Indennità educatori asilo nido	0,00
ALTRI UTILIZZI	<b>774,72</b>
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	234.898,07
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	234.898,07

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2018
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	21.117,67
turno	31.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	4.850,00
reperibilità	15.650,00

indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	35.000,00
indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	7.500,00
compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	3.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	72.015,72
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	49.265,73
compensi per SPONSORIZZAZIONI Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	18.662,95
RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018	1.033,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>259.095,07</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	234.898,07	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	259.095,07	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>493.993,14</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	0,00	

## **Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 4915,80 gli importi di cui alle lettere b e c ad un totale di € 47.268,68 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 256.015,74 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 457.756,21.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

Per l'anno in corso le progressioni orizzontali sono state effettuate con riferimento alla categoria C e D secondo quanto previsto con l'accordo decentrato 2015.

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



In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	560.469,51	560.469,51	0
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	4.967,69	0	+4967,69
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	8.073,30	2.642,90	+5.430,40
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>573.510,50</b>	<b>563.112,41</b>	<b>10.398,09</b>
<b>Risorse variabili</b>			
<b>Poste variabili sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018	1.033,00	1033,00	0
Art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999 (1,2% m salari 1997)	0	1.972,75	- 1.972,75
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	18.662,95	0	18.662,95
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	8.483,97	27.356,04	-18.872,07
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>28.179,92</b>	<b>30361,79</b>	<b>-2.181,87</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	4.004,54	4.004,54	0
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	8.689,83	8.689,83	0

Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	1.720,55	-1720,55
Altre decurtazioni del fondo	95.002,91	4.749,29	90253,62
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	107.697,28	19.164,21	88.533,07
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	573.510,50	563.112,41	
Risorse variabili	28.179,92	30.361,79	
Decurtazioni	107.697,28	19.164,21	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	493.993,14	574.309,99	<b>-80.316,85</b>

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2018 (A)	Fondo 2017 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
inquadramento ex led	774,72	774,72	0
progressioni economiche STORICHE	186.854,67	188.059,74	-1.205,07
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	47.268,68	46.691,35	577,33
Indennità educatori asilo nido	0,00	0,00	0
ALTRI UTILIZZI			
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	234.898,07	235.525,81	-627,74
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno</b>	21.117,67		21.117,67
<b>indennità di turno</b>	31.000,00	31.000,00	0
indennità <b>condizioni di lavoro</b> Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	4.850,00	3.200,00	1.650,00
<b>reperibilità</b>	15.650,00	16.000,00	-350,00
<b>indennità Specifiche</b>	35.000,00	35.000,00	0

<b>Responsabilità</b> art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)			
<b>indennità Specifiche Responsabilità</b> art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	7.500,00	7.800,00	-300,00
<b>compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale</b>	3.000,00	3.200,00	-200,00
Premi collegati alla <b>performance organizzativa</b> – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	72.015,72	76.685,07	-4.669,35
Premi collegati alla <b>performance individuale</b> - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	49.265,73	76.685,07	-27.419,34
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 <b>SPONSORIZZAZIONI</b>	0,00	0,00	0
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 <b>FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50</b>	18.662,95	0,00	18662,95
<b>RIF Messi - Art. 68 c. 2 lett. h CCNL 2018</b>	1.033,00	1.033,00	0,00
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>259.095,07</b>	<b>250603,14</b>	<b>8491,93</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	0,00		
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>0,00</b>		
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	234.898,07	197.694,29	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	259.095,07	376.615,70	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00		
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>493.993,14</b>	<b>574.309,99</b>	

## ***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***

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2018;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2018 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) sono imputate ai capitoli di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) è imputata alla macrocategoria 1 del bilancio 2018 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 sono iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 3.348.249,51

Si attesta che la spesa del personale prevista per l'anno 2018 è pari ad € 3.277.969,18.

Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2018, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre che il fondo dell'anno precedente sottoposto al limite risultava pari a € 544.311,05 mentre per l'anno 2018 è pari ad € 458.772,92, decurtato del valore destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative al 2017, per un valore pari ad euro 85.538,13 .

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2018 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2018, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2018. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2018, approvato con deliberazione consiliare n. 30 del 13.03.2018 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo trova copertura finanziaria nei capitoli del bilancio 2018 e precisamente:

**a)** capitoli di spesa da cui vengono tratti i mandati di pagamento destinati al “trattamento economico accessorio” per € 209.798,06= ;

**b)** Capitoli di spesa da cui vengono tratti i mandati di pagamento delle retribuzioni del personale dipendente non dirigente , negli importi indicati nella tabella che segue:

Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 47.268,68
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	€ 207.972,35
Indennità ex 8° q.f., non titolare di P.O.	€ 774,72
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	€ 0

**c)** Cap. 542 “messi notificatori”.....€ 1.033,00=  
Cap. 804-809-2827-2785-2937-2905 “Incentivi per funzioni tecniche” € 18.662,95=  
Cap.2458 -510 applicazione avanzo da “Economie produttività anni precedenti” ..... € 8.483,38 =

Montemurlo, 27/12/2018

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica e Responsabile dell'Area Segreteria Generale

Firmato Dott.ssa Vera Aquino

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Firmato Dott. Andrea Benvenuti