



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO SUCCESSIVO DEL COMUNE DI CASTELFIORENTINO
PER L'ANNO 2021.**

L'anno 2021 questo giorno 29 del mese di NOVEMBRE presso la sede del Comune di Castelfiorentino, per la firma del contratto decentrato integrativo anno 2021 successivo a quello del 27/05/2021, sono presenti:

Dott. Fulvio Spatarella in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica, Mattii Sandra, Manrico Padovani componente

Michela Lami, Spinelli Alessandro, Ribechini Chiara Corbani Alessandra, Barnini Antonio quali RSU dell'ente.

GIOVANNI IOBINOSS FP CGIL

Premesso che :

- in data 18/11/2021 è stata siglata la ipotesi di Contratto decentrato integrativo successivo relativo all'anno 2021;
- è stata inviata nella stessa data al Collegio dei revisori dei Conti unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria per l'acquisizione del relativo parere;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 24/11/2021 il presidente della delegazione trattante dott. Spatarella Fulvio è stato autorizzato alla sottoscrizione del Contratto decentrato definitivo 2021;

Si prende atto che:

- in data 27/05/2021 è stata siglato il Contratto decentrato integrativo stralcio per l'attivazione delle progressioni Economiche 2021;
- il suddetto CDI stralcio, unitamente alla relazione illustrativa e finanziaria e al parere dei revisori è stato inviato all'Aran in data 28/05/2021

Si procede alla stipula del seguente CDI successivo 2021 per gli istituti contrattuali e le somme non interessate dal sopracitato CDI stralcio 2021

Le parti si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie;
- alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Preso atto di quanto sopra espresso le parti disciplinano con la presente contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, le seguenti materie:

RISORSE DECENTRATE

1. Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Le parti convengono sui seguenti criteri fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono improntati a principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- le risorse, distribuite attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione del dipendente discende un concreto vantaggio per l'amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni
- La performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: a) raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti; b) qualità della prestazione e comportamento professionale.



Comune di Castelfiorentino

Città Metropolitana di Firenze

50051 - Piazza del Popolo n. 1 - Tel. 0571/ 6861 - Fax 0571/ 629355
C.F. e P.I. 00441780483

2. Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale del fondo risorse decentrate, nel rispetto dell'art. 67 comma 1 secondo periodo del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che per quanto riguarda la parte variabile.

Le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 4 possono essere rese disponibili alle condizioni ivi previste previa verifica annuale in sede di contrattazione integrativa.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate potrà subire modifiche a seguito di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio.

Le risorse stabili sono calcolate con determinazione n. 27/2021

Le risorse variabili con deliberazione G. C. 102 del 20/10/2021

Per l'anno 2021 le risorse previste e disponibili sono così riepilogate:

- I. Risorse di parte stabile: allegato A) al presente atto a far parte integrante del presente accordo quantificate come segue:
 - unico importo consolidato del Fondo anno 2017;
 - le ulteriori risorse previste dal CCNL e comunque nel rispetto dei limiti di cui all'articolo art. 23 comma 4 del D.Lgs 75/2017).
- II. Risorse di parte variabile: allegato A) al presente atto a far parte integrante del presente accordo
- III. ipotesi di ripartizione delle risorse disponibili: allegato B) al presente atto suddiviso per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

Si precisa che sono finanziate sulla parte stabile del fondo:

- Le progressioni orizzontali (già oggetto del CDI stralcio del 27/05//2021)
- L'indennità di comparto
- Le indennità previste dal CCNL per le educatrici asilo nido
- Le indennità di responsabilità
- Le indennità per particolari condizioni di lavoro

Sono inoltre vincolate all'unione le somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato del personale di alta professionalità dell'Unione dei Comuni CEV.

Il tutto come riepilogato nella tabella allegato B al presente CDI.

Si precisa inoltre che

- Il fondo risorse decentrate è decurtato delle somme necessarie a ricondurre l'importo al fondo anno 2016 ex d.lgs. 75/2017.
- il fondo risorse decentrate è decurtato delle quote trasferite all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa per il salario accessorio del personale di Polizia Municipale trasferito a far data dal 01/01/2018 all'unione dei Comuni in ragione annua.
- il fondo risorse decentrate è decurtato delle quote trasferite all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa per il salario accessorio del personale dei Servizi Sociali trasferito a far data dal 4/07/2018 all'unione dei Comuni in ragione annua.

3. Utilizzo delle risorse

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi:

- a. ai trattamenti economici fissi e ricorrenti a carico delle risorse stabili del fondo;
- b. agli incentivi e premi collegati alla performance organizzativa (intesa come premi legati al raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo contenuti nel Peg, nel DUP, in progetti di miglioramento, comunque specificatamente approvati dall'ente, inseriti nel sistema di misurazione e valutazione annuale sulla base del raggiungimento di obiettivi misurati con appositi indicatori;
- c. agli incentivi legati alla performance individuale (e quindi legati alla valutazione od alla maggiorazione direttamente collegata al punteggio ottenuto nella valutazione annuale di cui all'art.69 CCNL 21/5/2018);



Comune di Castelfiorentino

Città Metropolitana di Firenze

50051 - Piazza del Popolo n. 1 - Tel. 0571/ 6861 - Fax 0571/ 629355
C.F. e P.I. 00441780483

- d. ai riconoscimenti economici legati alle diverse indennità (indennità di condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis, indennità di turno, di reperibilità, per specifiche responsabilità di cui al 70 quinquies, indennità di funzione);
- e. alle progressioni economiche orizzontali;
- f. agli altri compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. F)
- g. alle eventuali risorse da utilizzare per il personale comandato nelle varie gestioni associate.

PREMIALITA'

1. **corresponsione di compensi correlati al merito, alla valutazione della performance organizzativa ed alla performance individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione volti alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi**

Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 67. Comma 3 del vigente CCNL le risorse decentrate stabili possono essere annualmente integrate con risorse di carattere eventuale e variabile; l'erogazione delle somme ex art. 67 comma 3 sono vincolate alla disponibilità di corrispondenti risorse aggiuntive, quantificate in specifici capitoli di spesa del bilancio e certificate dai Revisori.

Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse destinate alla incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio annuale, PEG, Piano degli investimenti).

L'erogazione degli incentivi è strettamente correlato al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato per almeno sei mesi continuativi nell'anno.

Ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 almeno il 30% delle risorse disponibili e destinate ai compensi di incentivazione è destinato alla performance individuale.

Le risorse destinate alla performance individuale sono distribuite fra i dipendenti valutati sulla base del punteggio riportato nella scheda di valutazione di cui al vigente sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il nucleo di valutazione presidia l'uso omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per l'anno 2021 le parti concordano di destinare alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi i seguenti importi:

euro 60354.80

(17763 di risorse stabili 2021 +25307 di risorse variabili 2021 + euro 1219.06 di economie di lavoro straordinario 2020 + euro 16065.74 di economie di parte stabile anno 2020) alla Performance individuale legata al merito derivante dalla valutazione effettuata ai sensi del regolamento approvato con deliberazione G.C. 68/2011.

A tale cifra potranno aggiungersi eventuali risparmi ricavati da sconti ottenuti in fase di acquisto dei buoni spesa per il welfare (di cui al punto successivo)

Le parti concordano di destinare le risorse non vincolate del fondo parte stabile al finanziamento dei compensi di cui all'art. 7 comma 3 lett. a) del vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68/2011 e successive modificazioni ed integrazioni ciascun dipendente sarà valutato sulla base dell'apposita scheda di cui al sistema di valutazione dell'Ente.



Comune di Castelfiorentino

Città Metropolitana di Firenze

50051 - Piazza del Popolo n. 1 - Tel. 0571/ 6861 - Fax 0571/ 629355
C.F. e P.I. 00441780483

L'art. 1 comma 870 della legge di bilancio 2021 prevede che *"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. Per i Ministeri le predette somme sono conservate nel conto dei residui per essere versate all'entrata del bilancio dello Stato e riassegnate ai pertinenti capitoli di spesa. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 44,53 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189."*

le parti concordano di destinare i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati e dal lavoro straordinario non effettuato nell'anno 2020 (come da certificazione del presidente del Collegio dei revisori) al welfare integrativo.

Per l'anno 2021 le parti concordano pertanto di destinare alla al welfare integrativo la somma di euro 36500 (euro 1784.04 per risparmi legati alla mancata erogazione dei buoni pasto 2020 + euro 34715.96 quali risparmi del lavoro straordinario anno 2020) sotto forma di buoni spesa.

Destinatari del welfare integrativo di cui sopra sono tutti i dipendenti che nell'anno 2021 hanno svolto almeno 6 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Castelfiorentino

2. differenziazione del premio individuale (art. 69, ccnl 2018)

L'art 69 del CCNL 21/05/2018 prevede che : 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 detto premio 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

La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

Per personale valutato positivamente si intende il personale che abbia raggiunto nella scheda di valutazione un punteggio pari o superiore a 91/100 operando una riparametrizzazione sui voti fra i vari servizi come avviene nella procedura per l'attribuzione della Posizione economica orizzontale.

Non possono partecipare alla attribuzione del premio individuale quei dipendenti che hanno ottenuto detto premio nell'anno precedente.

A parità di valutazione si terrà conto:

- della media del triennio precedente
- della maggiore età anagrafica. (in caso di ulteriore parità)

Per il triennio di validità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 3% per ciascuna categoria del personale in possesso dei suddetti requisiti .

INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70 BIS; CRITERI GENERALI PER LA ATTRIBUZIONE (ART. 7 COMMA 4 LETTERA D). CRITERI E MISURA

Rientrano nell'ambito dell'indennità di cui all'articolo 70 bis le seguenti attività:

a) Attività inerenti il maneggio valori



I dipendenti addetti alla cassa che maneggiano in media valori in misura pari o superiore a € 500 mensili e che pertanto rischiano errori o rimborsi, smarrimenti o furti hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1 giornaliero.

b) Attività rischiose

I dipendenti impiegati in attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, già rientranti nelle attività remunerate, secondo le precedenti disposizioni contrattuali nell'indennità di rischio e esposti per questo ad elevata probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1.20 giornaliero;

Per la individuazione delle attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale si richiama

Tabella Allegato B al DPR 347/1983

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITA' PERSONALE.

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

c) Attività disagiate

I dipendenti impiegati in attività che comportano disagio lavorativo per le particolari modalità di esecuzione dello stesso quali orari con rientri diversificati per un arco temporale ampio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1.20 giornaliero;

criteri generali per la corresponsione delle indennità per particolari condizioni di lavoro

Le indennità di cui ai punti a,b,c sono erogate sulla base del periodo di effettivo svolgimento della attività, e non competono in caso di assenza dal servizio (ferie, malattia, aspettativa, tutti i tipi di permessi, ecc...);

L'effettiva identificazione degli aventi diritto nonché i giorni di effettivo di svolgimento di dette attività sono attestati dal responsabile del Servizio

Il Responsabile del Servizio è tenuto altresì alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione delle indennità in oggetto.

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 del Servizio fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione dei dette indennità al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

Al pagamento del compenso spettante a ciascun dipendente si provvederà nel II° mese successivo al bimestre da liquidare a seguito presentazione di apposita nota di liquidazione da parte del servizio.



Si stima che, per l'anno 2021, gli oneri derivanti dalla applicazione del presente paragrafo ammontino ad **euro 9975**

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART.70-QUINQUES COMMA 1 E COMMA 2 (ART. 7 COMMA 4 LETTERA F) CRITERI E MISURA.

Si prevede che per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C, D non incaricato di Posizione Organizzativa può essere riconosciuta con atto motivato del responsabile una indennità ai sensi dell'art. 70 quinquies commi 1 e 2 .

Degli incarichi viene data informazione preventiva alle OO.SS. e alle RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni della assegnazione

Dette indennità sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione .

E' riparametrata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale

Le indennità sono attribuite dai Responsabili dei Settori o dalla PO delegata con specifica determinazione di nomina, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali.

Sono concordati i compensi di seguito riportati per il riconoscimento di specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B C e D:

- Responsabilità di ufficio rilevabili dall'organigramma e dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici art. 26: **€ 2.000,00;**
- Responsabilità di gruppi di lavoro o coordinamento di squadre : **€ 1.500,00;**
- Responsabilità per particolari funzioni di coordinamento e/o progettuali, sulla base di criteri di professionalità, capacità organizzativa e relazionale, da individuare nell'ambito di ciascun servizio con provvedimento specifico e motivato del responsabile di settore o della P.O. delegata: **fino a euro 1000**
- Compensi per le responsabilità di particolari categorie indicate nell'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018: **€ 300,00.**

I compensi sopracitati di cui al presente articolo 3) non sono cumulabili fra loro.

Per l'anno 2021 l'applicazione del presente paragrafo comporta una spesa stimata in **euro 17901**

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

L'Istituto della Progressione Economica Orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso il comune di Castelfiorentino, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs 150/2009.

In esito ai processi di valutazione e misurazione della performance sono assegnate le Progressioni Economiche Orizzontali secondo i criteri definiti dall'art 16 del CCNL 21 maggio 2018, dal presente documento e completati dal regolamento adottato dal Comune di Castelfiorentino disciplinante la attribuzione della premialità e le varie fasi della procedura.

Le parti convengono che, in applicazione dell'art 16 del ccnl 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle Progressioni Economiche Orizzontali nella posizione immediatamente successiva sono i seguenti:

- a) Alla selezione partecipano i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Castelfiorentino al 01/01 dell'anno nel quale sono inserite nel fondo le risorse necessarie e viene effettuata la selezione. In caso di mobilità da altre amministrazioni intervenuta nel triennio antecedente l'anno di selezione, per partecipare alla stessa è necessario che il candidato sia stato destinatario di almeno una valutazione da parte del Comune di Castelfiorentino per un anno intero (365 giorni di servizio) fra quelle considerate per l'attribuzione del punteggio.
- b) I dipendenti devono essere in possesso del requisito della permanenza all'interno della posizione economica di partenza da almeno 36 mesi alla data del 31/12 dell'anno precedente quello nel quale è bandita la selezione.
- c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto all'interno della propria categoria.
- d) Il punteggio di ogni dipendente in possesso dei requisiti per la partecipazione viene attribuito come segue:



- **Valutazione performance individuali:** media del punteggio ottenuto nelle schede di valutazione nel triennio precedente l'anno nel quale è bandita la selezione; il voto di ciascun anno è oggetto di parametrizzazione per ottenere valori omogenei fra i vari servizi secondo quanto disposto nello specifico regolamento.
- **Esperienza acquisita nella posizione economica nella quale il dipendente si trova al momento della selezione:** per esperienza acquisita si intendono i periodi maturati e svolti nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza. Pertanto non possono essere considerati validi ai fini dell'attribuzione del punteggio i periodi di servizio prestati in categorie diverse da quelle del Personale di Comparto Funzioni locali (categorie di cui al CCNL 01/04/1999)

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito per l'anno di competenza sarà seguito il seguente ordine di priorità:

- Maggiore anzianità di servizio complessiva negli enti pubblici come risultante dagli atti

In caso di ulteriore parità:

- Maggiore anzianità anagrafica

e) L'attribuzione delle Progressioni Economiche avrà decorrenza dal 1° gennaio:

- dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e contestuale previsione delle necessarie risorse finanziarie
- dell'anno nel quale viene approvata la graduatoria finale con determinazione del Responsabile del Servizio competente

.f) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo dell'anno successivo per essere destinato prioritariamente a nuove progressioni.

g) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni aziende, ha diritto a partecipare alle selezioni per le PEO indette dall'ente di appartenenza. A tal fine devono essere acquisite tutte le informazioni e le valutazioni previste dal Bando all'Ente terzo secondo la propria disciplina. In caso di comando parziale ad altra amministrazione le valutazioni del Comune e dell'ente nel quale il dipendente è comandato sono ciascuna rapportata alla percentuale di comando e sommate insieme al fine di ottenere un valore finale unitario

h) Le Posizioni Organizzative partecipano alle Procedure di cui al presente paragrafo. L'individuazione della valutazione più alta fra le P.O avviene comparando e riparametrando le sole valutazioni dalle stesse conseguite per ciascun anno di riferimento.

i) Sono esclusi dalla selezione:

- I dipendenti che non hanno maturato l'anzianità richiesta (36 mesi nella posizione economica di partenza)
- I dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato
- I dipendenti che nel triennio precedente all'anno della selezione siano stati oggetto di sanzioni disciplinari superiori ad un giorno di sospensione oppure abbiano ricevuto nel triennio antecedente l'anno della selezione una valutazione per ciascun anno inferiore a 70/100

Il Regolamento sulle modalità di svolgimento delle Progressioni Economiche Orizzontali che sarà appositamente adottato dal Comune di Castelfiorentino dovrà osservare i sopracitati criteri generali come stabiliti nella presente contrattazione decentrata integrativa

Le presenti disposizioni entrano in vigore il mese successivo a quello di stipula del Contratto Decentrato Integrativo definitivo.

Si richiama per l'anno 2020 il CDI stralcio siglato in data 27/05/2021 nel quale si decideva di destinare alle progressioni orizzontali la somma di euro 15000 del fondo di parte stabile.

Si dà atto che le selezioni per l'anno in corso si sono concluse con determinazione 430/2021.

TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA (ART. 7 COMMA 4 LETTERA G))

Criteri per l'attribuzione degli incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 D.lgs 50/17



Comune di Castelfiorentino

Città Metropolitana di Firenze

50051 - Piazza del Popolo n. 1 - Tel. 0571/ 6861 - Fax 0571/ 629355
C.F. e P.I. 00441780483

Ai sensi dell'art. 113 del dlgs. 50/2016, comma 5 bis, le risorse destinate alla Incentivazione delle funzioni Tecniche devono trovarsi all'interno dei quadri economici delle opere servizi e forniture. Le parti concordano i seguenti criteri generali per l'attribuzione degli incentivi per il supporto alle funzioni tecniche :

1) Il Comune di Castelfiorentino destina ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2% per cento, modulate nell'apposito Regolamento, sull'importo dei lavori e per i servizi e forniture per i casi previsti dalla legge, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte da propri dipendenti 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;

2) L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo suddetto è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità di cui infra, sulla base di apposito regolamento adottato dal Comune di Castelfiorentino, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.

3) La liquidazione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai propri collaboratori. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti e motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

4) Per i compiti svolti dal personale della Centrale Unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di questo ente, è riconosciuta una quota parte, dell'incentivo previsto dal comma 2 come determinato nell'apposito Regolamento sugli incentivi secondo quanto indicato al vigente art. 21 della Convenzione stipulata da questo ente con l'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa circa lo svolgimento in forma associata della centrale Unica di Committenza.

5) La soglia minima sulla quale operare l'incentivo è prevista per legge e dalle direttive ANAC

Importo max previsto per il 2021 euro 44662,47 **oltre oneri e irap**

INCENTIVI RECUPERO EVASIONE TRIBUTI

I criteri per l'attribuzione degli incentivi di cui al presente paragrafo sono disciplinati da apposito regolamento del Comune di Castelfiorentino approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 15/07/2020

A tale finalità sono destinate **euro 3575**, oltre Oneri ed IRAP, per l'anno 2021 e saranno distribuite a tutto il personale che ha collaborato alle attività di controllo ed accertamento tributario.

ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- Criteri per la Flessibilità Oraria;

Anche per l'anno 2021, nel rispetto degli orari di apertura al pubblico dell'ente, è adottata la massima flessibilità oraria come previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID 19.

Letto Confermato e sottoscritto

Per la delegazione di Parte Pubblica

Il Presidente, I Componenti

La RSU dell'ente

Le OO.SS

COMUNE DI CASTELFIORENTINO		FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 67 COMMI 1 E 2	
FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		2021	
		IMPORTI	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.		€	257.070,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).		€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).		€	6.822,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).		€	4.575,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).		€	1.990,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).		€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. f) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.		€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c), sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.		€	-
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.		€	-
Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.		€	-
Eventuale taglio del fondo limite 2016 (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).		€	1.990,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di externalizzazione o trasferimento di personale		€	54.108,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione QUOTA fondo posizioni organizzative e risultato unione		€	5.290,00
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.		€	209.069,00
SOMMA RISORSE STABILI		€	209.069,00
TOTALE PARTE STABILE 2021 SOGGETTO A REVISIONE IN BASE ALL'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABB.		€	209.069,00

colla Dspdr

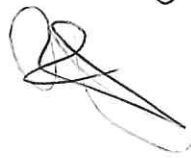
ALLA

UTILIZZO FONDO 2021				
	stabile 2021	209069		2021
Progressioni Economiche consolidate				95600
indennità asilo nido				12830
comparto quota B				40000
peo 2021				15000
risorse non ancora contrattate				17763
ind responsabilità				17901
ind varie				9975
totale p. stabile				209.069,00






Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽⁹⁾		
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		397
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		33.035
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)		-
	decurtazione fondo per trasferimento personale	- 4.567
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE (ART. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017)	3.558
	Totale Risorse variabili soggette al limite	25.307
	fondo 2016	29.873
verifica rispetto limite 2016 (art. 23 d.lgs. 75/2019) - rispettato se negativo -		- 4.566
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		17.285
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		-
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE		44.662
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁹⁾		-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001		-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		-
INCENTIVI IMU		3.575
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	65.522
	TOTALE RISORSE VARIABILE	90.829



utilizzo fondo risorse decentrate variabili	
incentivazione performance	€ 42.592
incentivi IMU	€ 3.575
incentivi funzioni tecniche	€ 44.662
totale risorse variabili	€ 90.829

Offi
Fspah
to
Adh
Adh
Adh
Adh
Adh

COMUNE DI CASTELFIORENTINO

Città Metropolitana di Firenze

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 30/2021	OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018-2020 – IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO 2021 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.
Data 20/11/2021	

L'anno duemilaventuno, il giorno venti del mese di novembre, l'organo di revisione economico-finanziaria esprime il proprio parere in ordine alla proposta di:

“ *CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018-2020 – IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO 2021 – AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.*”

Vista la richiesta concernente l'*ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021- Richiesta di parere*”;

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2021/2023;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il CCNL 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;

Premesso

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017 sul quale lo scrivente organo ha già espresso parere favorevole come da verbale n. 25 del 15/10/2021 per la parte variabile e da verbale del 21/01/2021 per la parte stabile;
- 5) che € 36.500 sono state destinate a costituire il fondo per il welfare aziendale nell'ambito dei risparmi ottenuti nell'anno 2020 nell'erogazione del servizio di mensa e nel lavoro straordinario come da certificazione dell'organo scrivente espressa con verbale n.28 del 10/11/2021, reso ai sensi dell'art. 1 c. 870 legge 178/2020;

6)-che le risorse decentrate sono previste sui capitoli e macroaggregati corrispondenti alle diverse missioni e programmi del bilancio finanziario 2021/2023.

Rilevato

- a) che permangono sia l'equilibrio economico sia il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001, così come certificato dal Responsabile del servizio finanziario
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Esprime inoltre parere favorevole all'ipotesi di accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 ed alla sua sottoscrizione nell'ambito dei contenuti espressi nella preintesa sottoscritta dalla delegazione trattante il 18/11/2021 a cui si fa riferimento.

L'Organo di Revisione

Dott. Mario REDENTI Presidente



dott. Stefano SANNA Membro

dott. Federico BRESCHI Membro