



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell' art. 7 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018 ed ai criteri di ripartizione dei risparmi accertati derivanti dai Piani di razionalizzazione ex art. 16 del d.l. 92/2011. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione	Preintesa – 17/12/2018 Contratto: 21/12/2018
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente – Dott.ssa De Vincenzi Emanuela– Segretario Comunale Componenti - Dott.ssa Vincenzini Daniela – Responsabile dell' Area Amministrativa; Dott. Stefano Baldoni – Responsabile dell' Area Economico Finanziaria;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL e CSA. RSU Firmatarie della preintesa: C.G.I.L. – F.P.; UIL -FP RSU: Tosti Diego Bozza Marco Conti Moreno</p> <p>Firmatarie del contratto: FP-CGIL Patrizia Mancini, UIL-FPL Jacky Mariucci RSU: Bozza Marco Tosti Diego Conti Moreno</p> <p>CISL-FP Umbria Massimiliano Speranzini firma soltanto la dichiarazione allegata ai contratti integrativi decentrati definitivi parte normativa e parte economica - annualità 2018, quale parte integrante degli stessi</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente- personale appartenente alle categorie A,B,C e D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	ripartizione delle fondo delle risorse decentrate dell'anno 2018 e criteri per la ripartizione dei risparmi accertati a seguito dei piani di razionalizzazione della spesa – D.L. 6 luglio 2011 n. 92, art. 16 comma 4 e 6 convertito con legge n.111/2011, per l'anno 2017.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 19/12/2018 prot. n.43903</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono contenuti nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 20 aprile 2017, successivamente modificata con D.G.C. n.93 del 12/03/2018 e nel piano dettagliato degli obiettivi approvato con le medesime deliberazioni di Giunta.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal d.lgs n.33/2013? il programma è stato approvato in data 30 gennaio 2017 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2017</p>
		<p>È stato assolto, quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs n.33/2013</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la relazione sulla performance - Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 31/05/2018</p>
Eventuali osservazioni <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>		

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

L'accordo decentrato per l'anno 2018 tra il Comune di Corciano – RSU e Organizzazioni Sindacali Territoriali, stipulato in ipotesi in data 17/12/18, in attuazione delle linee di indirizzo fornite



dall'organo esecutivo con Delibera di Giunta n. 199 del 22/10/2018, contiene la disciplina dell'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2018.

Va premesso che la sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale del comparto funzioni locali, avvenuta in data 21/05/2018 ed afferente il triennio 2016-2018, ha determinato la sovrapposizione di discipline normative e contrattuali differenti. In particolare fino alla data di sottoscrizione del predetto contratto trovavano applicazione le disposizioni economiche e normative contenute nell'accordo nazionale del 31/7/2009 e di conseguenza del contratto integrativo decentrato del Comune di Corciano siglato in data 13/12/2017, mentre a far data dal 22.05.2018 e per effetto di quanto disposto dall'art.2 comma 3 del CCNL 21.5.2018, è necessario applicare i nuovi istituti giuridici ed economici ivi disciplinati. Alla luce del predetto quadro normativo e sulla base anche di orientamenti ARAN (sul punto nota prot.15733 del 20/09/2018) si è ritenuto necessario procedere alla stipula di un accordo che contenga una disciplina che differenzi le regole da applicare agli istituti di carattere economico ante e post 21.5.2018.

L'accordo si apre, per l'appunto, con la disposizione (art. 1) che disciplina la sua durata e il suo ambito di applicazione. Mentre per la durata proprio per le ragioni sopra esposte, si conviene che lo stesso spiegherà i suoi effetti limitatamente all'anno 2018, per quanto concerne l'ambito soggettivo esso si applicherà nei confronti del personale non dirigente del Comune.

Nel successivo art. 2 si passa a definire l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata, come determinate con provvedimento della Responsabile dell'Area Amministrativa n. 1229 R.G. del 28/11/2018.

Più nello specifico il fondo delle risorse per la contrattazione decentrata ammonta a complessivi € 228.920,01. Tale importo risulta, in via sintetica, composto dalle seguenti parti:

PARTE STABILE	€ 182.545,06
PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE	€ 23.512,22
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	€ 22.862,73

Sull'importo della parte stabile è stata, altresì, operata la decurtazione ex art. 1 comma 456 legge n. 147/2013. Inoltre la costituzione del fondo è stata effettuata nel rispetto dei vincoli imposti dall'art. 23 del d.lgs n.75/2017 che reca la seguente disposizione: “[...], al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”.

L'articolo prosegue con il dettaglio delle voci costituenti la parte variabile del fondo.

Nella prima parte, rubricata “**destinazione storica e vincolata**”, si illustrano gli importi storici che trovano copertura sulle risorse stabili del fondo per le risorse decentrate.

In particolare si prende atto che la quota pari ad € 121.909,42 è stata destinata a finanziare i seguenti istituti contrattuali stabili:

- a) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17) ed art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, per complessivi € 56.213,46;
- b) finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui all'articolo 33, comma 4, lett. c)- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, per complessivi € 56.023,99



- c) finanziamento dell'indennità del personale educativo ex art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000 – (indennità per 10 mesi di anno scolastico)- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, per complessivi € 3.866,49
- d) finanziamento dell'indennità del personale educativo ex art. 6 CCNL 05.10.2001- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, per complessivi € 5.805,48

Definita la parte del fondo per la contrattazione decentrata a destinazione vincolata, il contratto provvede a ripartire le risorse residue, per complessivi €95.846,48, al netto degli incentivi per la progettazione ex art. ex art. 93 del D.lgs. n. 163/2006, per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Più in particolare le predette risorse vengono destinate a remunerare i seguenti istituti:

a) Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi di cui:

- a. **Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018- indennità di turno dei vigili;**
- b. **Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018- maggiorazione oraria**
- c. **Indennità di rischio (fino al 21.05.2018)**
- d. **Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 - Indennità di condizioni lavoro (rischio) (dal 22.05.2018)**
- e. **Indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000) (fino al 21/05/2018)**
- f. **Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018-Indennità di condizioni lavoro (maneggio valori) (dal 21/05/2018)**
- g. **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C (art. 17, comma 2 lett. I del CCNL 1 aprile 1999) (fino al 21/05/2018)**
- h. **Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2- Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C)**
- i. **Incentivi per il personale educativo per le attività extra calendario (atto unilaterale a firma del Segretario Generale, prot. n. 31128 del 12/10/2015 sulla base dei relativi atti di gestione del personale interessato da parte del Responsabile di Area competente)**
- j. **Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001) (fino al 21/05/2018)**
- k. **art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità (dal 22/05/2018)**
- l. **Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999 (fino al 21/05/2018) e dei criteri approvati con il contratto decentrato integrativo del Comune di Corciano siglato il 18 dicembre 2013**
- m. **Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di categoria A, B e C (dal 22/05/2018)**
- n. **Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018- indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater**
- o. **Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 - premi correlati alla performance organizzativa**
- p. **Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 - premi correlati alla performance individuale**

In relazione alla performance organizzativa, di cui all'art. 68 lett. a) del CCNL 2016-2018, l'importo previsto nel presente accordo è pari al 10% delle risorse di cui all'art. 67 co. 3 del CCNL,



con esclusione delle lettere c), f) e g) così come previsto nell'art. 3 com 4.1.3 del Contratto decentrato – parte normativa.

Per quanto concerne, invece, la performance individuale si dà atto che l'importo ivi previsto è rispettoso delle prescrizioni dell'art. 68 co. 3 del CCNL 2016-2018. Ai fini della ripartizione del budget tra le varie aree organizzative dell'ente si provvederà ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 del cid 2018.

Il richiamo al contratto decentrato 2018 va inteso al capo II dello stesso rubricato, per l'appunto, "criteri generali relativi alla incentivazione della performance (c.d. produttività).

Come meglio si specificherà nella relazione illustrativa da redigere a corredo del accordo decentrato *de quo* il capo di cui sopra si compone di 3 articoli (e specificatamente artt. da 3 a 5.)

Brevemente se ne richiama il contenuto in relazione alle finalità di cui al presente resoconto:

L'art 3 rubricato "Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale" prevede che un valore consistente della parte variabile del fondo, ovvero almeno il 30%, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

I compensi per la incentivazione della performance organizzativa e individuale sono corrisposti secondo il sistema riportato nel citato art. 3.

Ciò che rileva in questa sede è evidenziare come la quota individuale di performance venga determinata sulla base del budget assegnato a ciascun responsabile d'area. Tale importo viene definito mediante un sistema di pesi ponderati correlati alla categoria di appartenenza del personale assegnato, secondo lo schema che segue:

Posizione giuridica	Peso
A1	01,00
B1	01,10
B3	01,20
C1	01,30
D1	01,40
D3	01,50

Alla fase di determinazione del budget potenziale segue la fase di determinazione del budget effettivo che avviene sulla base della valutazione da parte dell'OIV degli obiettivi di performance assegnati ai responsabili d'area. Il contratto decentrato integrativo di cui sopra, a tal proposito, prevede che l'importo da attribuire definitivamente all'area subisca una decurtazione in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi certificati dall'OIV, secondo i criteri di seguito riportati:

- Percentuale di raggiungimento obiettivi dal 90 al 100% nessuna riduzione;
- Percentuale di raggiungimento obiettivi dal 40 al 89% riduzione proporzionale al punteggio ottenuto;
- Percentuale di raggiungimento obiettivi inferiore al 39% non assegnazione risorse.

Definito il budget effettivo la quota di premio a titolo di performance individuale viene a definirsi per effetto della valutazione del personale ad opera del titolare di posizione organizzativa, tramite la metodologia di valutazione della performance in vigore presso l'ente, secondo le seguenti fasce percentuali:

- riduzione della quota di produttività individuale al 100% se il punteggio ottenuto dal dipendente è uguale o minore a 50;
- riduzione della quota di produttività individuale in proporzione al punteggio tra 51 e il 74;



- utilizzazione dell'intero quota di produttività individuale se il punteggio ottenuto dal dipendente è pari o superiore a 75.

Al fine di determinare concretamente la quota massima spettante al dipendente, tenuto conto del peso potenziale della categoria di appartenenza, si utilizzerà la seguente formula matematica:

$$\text{quota massima di produttività} = \frac{\text{Peso potenziale della categoria} * \text{totale budget assegnato all'area}}{\text{Totale peso potenziale area}}$$

Ulteriore riproporzionamento della quota per capite può derivare da elementi connessi alla tipologia del rapporto di lavoro (es: part.time) o alla durata dello stesso rispetto al periodo di riferimento del ciclo della performance.

b) Risorse ex art.15 co. 5 del CCNL 1/4/1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) CCNL 21.05.2018:

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 22/01/2018 è stato approvato il progetto obiettivo “Carta dei Servizi per gli amministratori locali del Comune di Corciano”, presentato dal responsabile dell'Area Amministrativa e che vede coinvolti i dipendenti assegnati all'ufficio Personale.

Il progetto prevede la realizzazione di un manuale che esponga in maniera sintetica e veloce elementi conoscitivi necessari ad esercitare correttamente il ruolo di Amministratore comunale con annessi i formulari da utilizzare nella pratica.

La guida aggiornata alla Legge Delrio n. 56/2014 si pone pertanto come agile strumento di lavoro al fianco dei Sindaci, Consiglieri e Assessori chiamati a costruire un percorso di crescita per la comunità locale.

Il predetto progetto è stato approvato sulla base del parere rilasciato dall'OIV anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento attesi.

L'importo stanziato con la citata deliberazione è pari ad € **3.000,00**.

L'importo verrà ripartito tra il personale dell'Ufficio interessato (4 unità) in maniera egualitaria in quanto tutti i dipendenti interessati sono inquadrati nella Cat. C. ed hanno partecipato attivamente alla realizzazione della guida.

Infine è stato consegnato agli Amministratori.

c) Compensi ISTAT art. 70 ter del CCNL 21/5/2018;

d) Piani triennali di razionalizzazione ex art. 16 del D.L. n.92/2011, convertito con modificazione in legge n.111/2011- art. 15 co. 1 lett. k del CCNL 01.04.1999 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b).

In merito ai piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, ai sensi dell'art. 16 comma 4 e 6 della legge n. 111/2011, entro il 31 marzo di ogni anno le Pubbliche Amministrazioni possono adottare piani triennali per:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
- c) la semplificazione e digitalizzazione;
- d) la riduzione dei costi della politica e di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

Considerato che il Comune di Corciano ha approvato diversi Piani di razionalizzazione della spesa con gli atti deliberativi di seguito riportati:



- Delibera di Giunta Comunale n.59 del 30/03/2015 i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di previsti dall'art. 16 comma 4 del d.l. 06.07.2011 n. 98, così come convertito dalla legge 15.07.2011 n. 111;
- Delibera di Giunta Comunale n.48 del 31/03/2016 i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di previsti dall'art. 16 comma 4 del d.l. 06.07.2011 n. 98, così come convertito dalla legge 15.07.2011 n. 111;

Con note prot. n. 39962 del 22/11/18 e n. 40716 del 27/11/2018 il collegio dei revisori dei conti ha certificato i seguenti risparmi:

AREA	PIANO	RISPARMIO CERTIFICATO	QUOTA FONDO (50 %)
LAVORI PUBBLICI	Utilizzo ed assegnazione stampanti uffici comunali	898,2	449,1
	Aree verdi comunali	1423,7	711,85
	Utenze	14568,53	7284,27
ECONOMICO-FINANZIARIA	CONSUMI INTERMEDI: FOTOCOPIATRICI	1098,93	549,47
	CONSUMI INTERMEDI: CANCELLERIA	2408,01	1204,01
	BANCHE DATI	657,88	328,94
AMMINISTRATIVA	DIGITALIZZAZIONE E RIORDINO	1052,35	526,17
TOT		22.107,6	11.053,81

Ai ai sensi delle disposizioni normative dinanzi richiamate ed in ragione dei piani come sopra deliberati, è possibile incrementare il fondo per le risorse decentrate, anno 2018, del 50% dei risparmi conseguiti tramite i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, ex art. 16 comma 4 del D.L. 06.07.2011 n. 98, così come convertito dalla legge 15.07.2011 n. 111, per un complessivo importo di **Euro 11.053,81**;

Sulla base dei criteri fissati nel presente accordo i risparmi accertati a seguito della presentazione dei Piani di Razionalizzazione relativi agli anni di cui sopra, si ripartiscono nel seguente modo:

L'importo pari ad **Euro 5.526,9**, sarà destinato al fondo per la contrattazione decentrata integrativa e ripartito tra le aree organizzative secondo i criteri definiti nel contratto decentrato siglato nel 2018, ed erogato ai dipendenti in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ambito dell'ente.

La restante parte, pari ad **Euro 5.526,9**, sarà destinata, nella misura indicata nella tabella di seguito riportata, ai dipendenti delle Area che hanno realizzato effettivamente i piani, individuati dai Responsabili di Area competenti:

Area	Importo
Economico Finanziaria e Tributi	Euro 1.041,21
Lavori Pubblici	Euro 4.222,61
Amministrativa	Euro 263,08
Totale	Euro 5.526,9



Sulla base di quanto sopra esposto si riporta lo schema riassuntivo di destinazione complessiva del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività (riportato anche nel contratto decentrato):

VOCE	Importo in euro
Indennità di comparto <i>(art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui all' articolo 33, comma 4, lett. c)- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018.</i>	56.023,99
Progressioni economiche orizzontali <i>(art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17) ed art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)</i>	56.213,46
Indennità personale EDUCATIVO <i>(ex art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000 – (indennità per 10 mesi di anno scolastico)- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 ed ex art. 6 CCNL 05.10.2001- art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018)</i>	9.671,97
Indennità di TURNO <i>Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018- indennità di turno dei vigili</i>	27.000,00
MAGGIORAZIONE <i>Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018</i>	5.200,00
Indennità di rischio (fino al 21.05.2018) <i>art. 37 del C.C.N.L. successivo a quello del 01.04.1999</i>	1.269,00
Indennità di rischio (dal 22.05.2018) <i>Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018-Indennità di condizioni lavoro</i>	2.007,00
Indennità di maneggio valori (fino al 21/05) <i>art. 36 CCNL 14/09/2000</i>	728,77
Indennità di maneggio valori (dal 22/05) <i>Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018</i>	1.561,00
specifiche responsabilità <i>(art. 17, comma 2 lett. I LETT. i) fino al 21/05)</i>	805,48
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 (dal 22/05)	1.496,85
Incentivi per il personale educativo per le attività extra calendario	1.200,00
Indennità di reperibilità fino al 21/05 <i>art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001</i>	115,07
Indennità di reperibilità dal 22/05 <i>art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018</i>	184,93
Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. f) -fino al 21/05	690,41
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Indennità per specifiche responsabilità- dal 22/05	1.109,59
indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater. Dal 22/05	2.007,00
QUOTA PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3.456,61



QUOTA PERFORMANCE INDIVIDUALE	36.147,60
PREMIO INDIVIDUALE DI CUI ART. 69 CCNL 2016/2018	1.695,46
COMPENSI ISTAT	644,81
Piani Di Razionalizzazione 50% destinati ai dipendenti che hanno partecipato attivamente al piano	5.526,9
ART. 15 CO. 5	3.000,00
Incentivi ex art. 93 del d.lgs n163/2006 - PROGETTAZIONE	11.164,11
TOTALE	228.920,01

Come si evince chiaramente dalla sovrastante tabella riassuntiva una quota pari ad € **1.695,46** è destinata, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b). L'importo di detta maggiorazione, che è determinata in una somma pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è stata reperita all'interno del fondo per la performance individuale con conseguente riduzione del budget destinato a tale finalità. Il contratto decentrato, parte normativa, considera la possibilità che tale budget sia, altresì, costituito dalle economie derivanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance. L'incremento del premio deve essere riconosciuto ad una quota di personale pari al 10% di quello assegnato ad ogni area organizzativa, come prescritto dall'art. 4 del contratto decentrato integrativo – parte normativa 2018.

C) effetti abrogativi impliciti

Con l'entrata in vigore del presente contratto decentrato si ritengono implicitamente abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi con esso incompatibili

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e primarietà in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la primarietà del personale (approvato dalla Giunta comunale) nonché il Piano della Performance anno 2018 (approvato con deliberazione della Giunta comunale n.93 del 12/03/2018).

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

- il presente di CCDI non prevede nuove progressioni.



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

Con la sottoscrizione del presente contratto si intende ripartire la parte residuale del fondo delle risorse decentrate anno 2018 in favore del personale non dirigenziale dell'Ente in relazione agli obiettivi raggiunti con il Piano Esecutivo di gestione ed il piano degli obiettivi. Si consideri che tali obiettivi saranno oggetto di preventiva certificazione da parte dell'O.I.V. dell'Ente, prima della definitiva ripartizione delle risorse destinate alla produttività collettiva.

Con lo stesso accordo si provvede inoltre, alla ripartizione delle economie dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, previsti dall'art. 16, comma 4, del D.L. n.98/2011 secondo le modalità sopra illustrate.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Corciano, 21/12/2018