



Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ED ILLUSTRATIVA RELATIVA ALLA  
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA (CCDI) PER L'ANNUALITÀ  
ECONOMICA 2010 REDATTA PER LA CERTIFICAZIONE DEGLI ORGANI DI  
CONTROLLO EX ART.40 comma 3 sexies D.LG. 150/2009.**

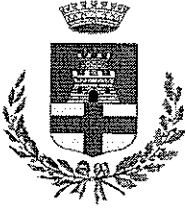
Premessa:

I contenuti della presente nota tendono a favorire sia la valutazione di merito sulle scelte negoziali da parte del Comune di Pontassieve, sia la corretta certificazione dei costi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, pertanto la stessa si sostanzia in un' illustrazione dei contenuti più strettamente di merito delle scelte negoziali decentrate operate (cd. relazione illustrativa) e viene completata con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo **per l'anno 2010** (cd. relazione tecnico finanziaria) Mancando ancora gli schemi ministeriali che devono disciplinare le linee guida per la redazione della relazione illustrativa e di quella tecnico finanziaria, quali documenti che devono necessariamente accompagnare ogni contratto decentrato integrativo da parte delle pubbliche amministrazioni, così come previsto dall'art. 40 comma 3 sexies, si è redatto un unico documento che racchiude le due relazioni.

**VALUTAZIONE DI MERITO SULLE SCELTE NEGOZIALI E QUADRO DI RIFERIMENTO  
DOPO LA ENTRATA IN VIGORE DEL D.LGS. 150/2009.**

Nel corso del 2008 il legislatore era intervenuto pesantemente sul tema della contrattazione decentrata dettando con il D.L. 122/2008, poi convertito nella legge nr 133/2008, numerose disposizioni di dettaglio in materia (si vedano in modo particolare l'art. 67 e 71 ) costringendo tutto il sistema degli Enti Locali ad avviare una fase di riflessione e di rivisitazione degli istituti contrattuali nazionali e di quelli relativi alla contrattazione decentrata L'azione è poi proseguita nel 2009 con l'entrata in vigore il 15 novembre del cd. decreto Brunetta in parte applicabile anche agli enti locali e che comunque interviene pesantemente sul tema della contrazione nazionale e decentrata e che ha imposto la necessità di rivedere a regime (cioè con i tempi di applicazioni dettati dalla riforma) tutto il sistema Nel 2010 si segnala anche l'intervento del legislatore nazionale con l'adozione del D.L. 78/2010 che in parte detta disposizioni che riguarderanno gli anni 2011- 2012 e 2013 ( si veda quella sul trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti di cui all'art 9 comma 1; quella sulla riduzione dei compensi superiori ai €. 90.000,00 annui di cui al comma 2; quella sul limite generale delle risorse destinate al trattamento accessorio di cui al comma 2 bsi) ed in parte influiscono già sull'anno in corso, come si avrà modo di esplicitare nel presente testo. Comunque l'azione della Amministrazione, dopo aver siglato nel mese di maggio 2010 l'accordo sul Fondo 2009, ha avuto l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti del Comune accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna e esterna, in tempi adeguati. In questo clima, ancora assai incerto in mancanza di un CCNL di recepimento delle novità introdotte dal sistema brunetta e con la necessità di rivedere tutta la parte regolamentare di adeguamento sulle valutazioni entro il 31.12.2010 e poi, a seguire, di rivedere tutto l'impianto del ccdi, **non sono intervenuti accordi particolari di modifica del sistema di regolazione degli istituti della contrattazione decentrata** che qui sommariamente si richiamano:

- 1) Protocollo d'intesa per la reperibilità in area tecnica ex art. 28 D.P.R. 347/83 del 17/11/1998;
- 2) L'accordo decentrato per la determinazione ed utilizzo delle risorse relativo alla cd. "produttività collettiva" del 25/01/2000;



Comune di Pontassieve

Direttore Generale

- 3) Contratto dec. integrativo del 29/12/2000 sulle progressioni orizzontali, integrazione del 12.12.2001 sulle progressioni e verbale del 16.11.2005;
- 4) Sistema per la valutazione delle prestazioni e dei risultati della Dirigenza e delle P.O. così come licenziato con delibere di Giunta nr 49/2002 e 84/2002;
- 5) Contratto decentrato integrativo del 11.12.2006;
- 6) Verbale del 15/01/2007 su disagio e posizioni di particolare responsabilità;

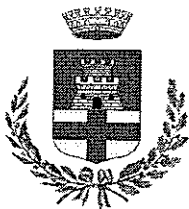
Sono invece stati dati alcuni indirizzi operativi sugli istituti relativi alla reperibilità in area tecnica (nota del 17/05/2010 a cura del sottoscritto) e del turno relativo al personale addetto all'asilo nido comunale (nota del Dirigente di Area del 2 agosto 2010).

Per quanto riguarda il rispetto della disposizione di cui **all'art. 40 comma 3 quinquies del decreto legislativo n. 165/2001** nella parte in cui recita: " lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D lgs. 150/2009..." si vuole evidenziare lo stato di sviluppo del sistema del comune sulla materia della misurazione delle prestazioni e loro valutazione: alla fine dell'anno l'Amministrazione ha provveduto ad ottemperare all' articolo 16 del decreto legislativo nr 150/2009 dettando il nuovo sistema delle performance ed il nuovo sistema di valutazione dei risultati del personale dirigente, p.o. e del personale dipendente che andrà a vigore per le prestazioni del 2011 (delibera di Giunta nr. 136 del 30/12/2010); nel mese di maggio si è infine ottemperato all'art 31 del decreto che richiedeva di ottemperare ad alcuni principi dettati dal titolo III su merito e premialità riapprovando integralmente il nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, dove è stata per la prima volta introdotta la parte relativa al Ciclo di gestione della performance e quella sul merito e premi.

#### **Direttive formulate dagli organi di direzione politica**

Per il 2010, dopo la chiusura della contrattazione 2009, si è cercato di strutturare il sistema tramite l'adozione in tempo utile di una delibera di Giunta che definisse quindi prima dell'inizio delle trattative le linee guida di azione per la Delegazione trattante; tale delibera è stata adottata con atto **nr. 75 del 20/07/2010** in sede di nomina della nuova delegazione trattante e riporta le seguenti linee di indirizzo:

- in merito al finanziamento di tutti gli istituti di salario accessorio contemplati nel Fondo, esso deve essere previsto secondo le modalità indicate nel Contratto Nazionale e nel rispetto rigoroso dei criteri e delle condizioni ivi previste;
- ai sensi dell'art. 15, comma 5, C.C.N.L. 01.04.1999, solo in caso di nuovi servizi che implicino un aumento delle prestazioni del personale in servizio, dopo aver preventivamente esperito forme di razionalizzazione e di riorganizzazione, ovvero solo in presenza di miglioramenti qualitativi/quantitativi dei servizi già erogati, è possibile prevedere somme aggiuntive destinate a compensare il miglioramento della produttività seguendo, nella fase della erogazione criteri di congruità, omogeneità, coerenza e specificità in armonia con le previsioni e le logiche del C.C.N.L. e previa verifica dei risultati raggiunti;
- in riferimento agli art. 17, commi 1 e 2, C.C.N.L. 01.04.1999; 18, C.C.N.L. 01.04.1999; 45, D.Lgs 165/2001; 37, C.C.N.L. 22.01.2004, in merito all'erogazione dei compensi per la produttività, di qualunque tipologia, si considera imprescindibile tale erogazione da criteri di proporzionalità del compenso rispetto alle prestazioni e dall' utilizzo degli opportuni criteri di valutazione della prestazione e del prestatore in un organico sistema di valutazione;

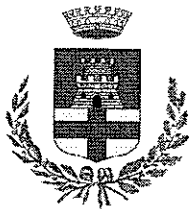


Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

- il sistema di valutazione di cui sopra integra da un lato il raggiungimento degli obiettivi del servizio, accertati dal competente Nucleo di Valutazione sulla base di una griglia di adeguati indicatori di risultato e di attività, e dall' altro lato la valutazione del dipendente in merito all' apporto individuale, di competenza del Dirigente di Area;
- la valutazione è effettuata in linea generale a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva;
- i piani di lavoro ed i progetti devono essere ogni anno innovativi e sfidanti in modo da non permettere automatismi compensativi in qualche modo meccanici né il consolidamento delle attività incentivate nella routine ordinaria;
- tali piani e progetti non possono infine essere surrogati di altri istituti contrattuali previsti dal CCNL;
- per le finalità di cui sopra è rimessa alla approvazione annuale della Giunta di un Programma di attivazione nuovi servizi/miglioramento qualitativo/quantitativo che indichi in modo puntuale gli obiettivi da raggiungere e i settori coinvolti,
- tutti i compensi previsti per l' indennità di specifiche responsabilità di cui agli artt. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01.04.1999 e 37, comma 2, CCNL 22.01.2004, i cui criteri sono stabiliti in sede di trattativa decentrata, devono inerire non alla generica appartenenza ad una categoria e profilo professionale, ma ad una attribuzione concreta e formale di specifica responsabilità, effettivamente assegnata, esercitata ed accertata dal Dirigente competente.
- istituire forme di incentivazione del personale che sarà assegnato allo svolgimento delle gestioni associate in capo all'Unione così come previsto dall'art 14 del CCNL del 22.01.2004;
- introduzione dei nuovi istituti previsti dalla riforma al fine di corrispondere al merito ed alla professionalità nel riconoscimento del trattamento economico accessorio così come previsti nel titolo III del decreto legislativo nr. 150/2009 all'art 20 e 27, ed in via prioritaria quelli relativi al bonus annuale delle eccellenze di cui all'art. 21 del decreto ed al premio dell'efficienza ex art. 27, nel rispetto delle condizioni e termini ivi stabiliti.

Successivamente, risultando tali linee di indirizzo non troppo dettagliate ma comunque necessarie per la definizione dei punti cardine della trattativa, il Sindaco ha improntato una procedura informale ma puntuale e diretta di comunicazione con il Presidente della delegazione per indicare durante tutte le fasi della trattativa, in modo particolare, gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo dell'Ente, le scelte di bilancio e degli obiettivi della programmazione annuale, e con indicazioni anche in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla corretta ed efficace utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili, sia stabili sia variabili. In sintesi tale procedura di comunicazione, nel quadro delle direttive già impartite si è limitata a definire gli obiettivi di politica dell'amministrazione nel rispetto dei principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede, in modo tale che la delegazione di parte pubblica, sulla base delle indicazioni ricevute e tenendo conto delle piattaforme sindacali, ha potuto definire una propria strategia negoziale volta ad individuare gli elementi di forza da proporre al sindacato e all'uopo elaborando un proprio documento di lavoro da sottoporre alla delegazione trattante di parte sindacale

In ogni caso si segnala che **con delibera di Giunta nr. 120 del 30/11/2010**, già inviata al Presidente del Collegio con precedente comunicazione del 02/12/2010, si approvava il Programma di miglioramento qualitativo ed quantitativo dei servizi per il 2010 e si quantificavano le risorse decentrate variabili per l'anno 2009, ai sensi dell'art. 31 3<sup>a</sup> comma del CCNL del 22/01/2004, il tutto da erogarsi previa contrattazione decentrata integrativa e fermo restando che l'integrazione di cui all'art. 15, 5<sup>a</sup> comma potrà essere erogata solo nel rispetto delle condizioni e presupposti dettati dal contratto, così come quella di cui al comma 2<sup>a</sup> del medesimo articolo ed infine si rimandava a successivo atto dirigenziale la quantificazione delle risorse decentrate stabili per l'anno 2010 per una completa costituzione del Fondo 2010 ( a tale proposito è stato emanato il provvedimento nr. 8 del 01/12/2010 relativo alla definizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a cura del sottoscritto, mentre per la parte relativa alla destinazione delle risorse in uscita sul 2010 si rimandava a successiva determinazione del Responsabile della Struttura di Staff Direzione Generale, ovviamente ancora da adottare)



Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

### **CERTIFICAZIONE DEI COSTI DA PARTE DEI REVISORI DEI CONTI**

Con lo schema analitico utilizzato per la costituzione delle risorse decentrate viene illustrato il procedimento di calcolo per la determinazione dell'ammontare delle "risorse stabili" disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno 2010, utilizzate per finanziare i diversi istituti con carattere di stabilità (posizioni organizzative, progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto), sia delle "risorse variabili" e disponibili per singole voci in relazione alle diverse finalità che trovano disciplina nello schema relativo al Fondo 2010, con la quantificazione della somma massima destinata ad ogni finalità (o istituto) e ciò nel rispetto della somma complessiva utilizzabile in sede decentrata.

#### **Procedimento di calcolo ammontare risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità – anno 2010**

Il procedimento di calcolo per la determinazione dell'ammontare delle risorse decentrate c.d. stabili, che sono quindi disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento risulta, con precisi riferimenti quantitativi, dal confronto tra la somma calcolata ai sensi del comma 2 dell'art 31 del CCNL del 22/1/2004, e le somme in corso di pagamento a favore dei lavoratori in servizio per i diversi istituti con carattere di stabilità con la distinzione analitica dei relativi oneri

Per quanto concerne le risorse aggiuntive di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 15 sono stati confermati gli importi già destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio secondo le percentuali di riferimento e la disciplina dell'art 32 del CCNL del 6/7/1995 e dell'art 3 del CCNL del 16/7/1996.

In particolare, anche a seguito della dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL del 22/1/2004, si intende evidenziare che la quota parte del costo delle progressioni economiche in atto, per effetto dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di

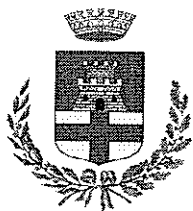
classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dai CCNL del 05/10/2001, 21/1/2004, 9/5/2006 e 11/04/2008 al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del CCNL dell'1 4.1999" che deve essere posta a carico del bilancio.

Tale parte delle risorse delle progressioni economiche non sono state evidenziate fra le fonti finanziamento di cui alle risorse stabili per poi essere riscontrate, per pari importo, in uscita tra gli istituti contrattuali finanziabili con le risorse con caratteristica di certezza e stabilità, ma sono state riportate al netto in uscita sulle rispettive voci.

Per il dettaglio analitico sulla quantificazione complessiva delle "risorse stabili" per l'anno 2010 si veda il seguente quadro riepilogativo:

#### **RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ:**

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>		
<b>RISORSE FISSE</b>		<b>Euro</b>
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	384.693,45
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	23 178,00



Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	18.692,00
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	-
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	16.300,16
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	21.440,66
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		19.212,57
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5		
Riduzioni di fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)		- 59.495,11
Altre risorse fisse		
<b>TOTALE</b>		<b>424.021,73</b>

**Illustrazione dell'ammontare delle risorse decentrate aventi caratteristiche di eventualità e variabilità - anno 2010**

L'ammontare delle risorse decentrate variabili, per quanto attiene la quantificazione delle singole voci è riportata analiticamente nella tabella che segue. In ogni caso in riferimento agli incrementi derivanti dal comma 5, dell'art. 15, del CCNL dell'1.4.1999, viene dato atto che per potere erogare le stesse è stato necessario l'intervenuto di accertamento, da parte del Nucleo di Valutazione, del rispetto delle condizioni enunciate da ARAN e come sotto dettagliato, così come per quelle stanziare ex art. 15 comma 2 che qui si riportano: gli importi previsti dal comma 2 possono essere resi disponibili "solo a seguito del preventivo accertamento da parte ... dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività "ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità". In data 21 marzo 2011 Il Nucleo di Valutazione, così come richiesto dalla sopra richiamata disposizione contrattuale, ha accertato la sussistenza dei requisiti con riferimento al comma 2 mentre in data 19 maggio il Nucleo di Valutazione ha accertato il rispetto dei requisiti di cui al comma 5 art. 15 del CCNL del 1.4.99.

Per quanto attiene l'incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi di lavoro, i cosiddetti "importi con destinazione vincolata" di cui all'art. 17, 2 comma, lettera g), e cioè a quei compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale, sono state quantificate le necessarie disponibilità che trovano quindi la loro collocazione in appositi capitoli del bilancio dell'anno 2010.

In particolare per quanto attiene i nuovi servizi e attività, nonché i correlati obiettivi di miglioramento dei servizi o di implementazione delle nuove attività, che possono venir finanziati con le risorse di cui al comma 5<sup>o</sup> dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999 è necessario precisare che:

- l'art. 15, comma 5<sup>o</sup> del CCNL dell'01/04/1999 dispone che "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 29/93 (ora art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001), valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio";



Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

- pertanto ai sensi del predetto articolo è stata prevista la possibilità per gli enti locali di determinare l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio (incrementi per investimenti su miglioramenti dei servizi), individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, a seguito di attivazione di nuovi servizi o accrescimento di quelli già esistenti correlati ad un aumento delle prestazioni delle prestazioni del personale;
- tale previsione è stata ulteriormente confermata dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22/01/2004, il quale dispone che "Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1/04/1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 05/10/2001, art. 54 del CCNL del 14/09/2000 art. 32, comma 6 del presente CCNL";
- quest'ultima norma contrattuale riconduce le risorse di che trattasi in quelle aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, da rideterminare annualmente;
- la suddetta fattispecie si può legittimamente verificare tenendo conto delle condizioni organizzative locali, di quanto contenuto nel regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi, della complessità e del numero delle strutture esistenti;
- è stato pertanto essenziale identificare alcuni servizi che questa Amministrazione intende accrescere qualitativamente, nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire in modo da poter avere "un ritorno" delle risorse investite che si configurerà, a consuntivo, in un innalzamento (oggettivo e documentato) della qualità o quantità dei servizi prestati dal Comune nei confronti dell'utenza interna ed esterna;
- gli obiettivi primari di questa Amministrazione, da realizzare nel corso dell'anno 2009 ed effettivamente realizzati, riguardano principalmente alcuni servizi correlati agli effettivi bisogni degli utenti quali sono quelli indicati nella sopra richiamata delibera di Giunta nr. 125/2009 a cui si rimanda, anche con riferimento alle modalità ed i criteri che si sono seguiti per la quantificazione delle risorse;
- solo al termine dell'accertamento dei risultati ed al momento del raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dal Nucleo di valutazione come da verbale del 19 maggio 2011 e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto collettivo decentrato integrativo, sarà possibile svincolare le risorse aggiuntive previste ed assegnare alle singole unità operative i relativi compensi, totali o parziali;

Pertanto, tenendo conto della quantificazione complessiva di detti progetti effettuata dal Nucleo di valutazione, come autorizzata con la deliberazione di Giunta n. 120 del 30/11/2010, si è ritenuto di poter destinare la somma complessiva di Euro 66.000,00= alle finalità di cui all'art. 15, comma 2<sup>a</sup> per € 45.317,95 e del comma 5<sup>a</sup> del CCNL dell'01/04/1999 per € 20.682,05, incrementando le risorse decentrate variabili dei rispettivi interventi e capitoli.

Infine si segnala anche la presenza di somme accantonate e destinate al salario accessorio dalle annualità 2009 e precedenti che, secondo le disposizioni contrattuali, devono essere destinate alle medesime finalità ed in specifico € 16.196,84 da economie derivanti da somme non spese sul lavoro straordinario, così come quantificato nel provvedimento nr. 8 del 01/12/2010.

Da ultimo va precisato che gli importi sopra indicati non sono comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'Ente.



Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett.	64.000,00
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre	20.000,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Integrazione Lettera k - Ici	20.044,65
CCNL 5/10/01 art 4, comma 4 in modifica art 15 c 1 lett. d L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	45.317,95
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	20.682,05
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno in corso	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	16.196,84
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Altre risorse variabili		
<b>TOTALE risorse variabili</b>		<b>186.241,49</b>

Per l'anno 2010 pertanto le risorse disponibili risultano quantificate, come riepilogo nella sottostante tabella:

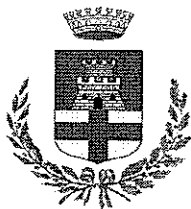
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>424.021,73</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>170.044,65</b>
<b>RIPORTO 2009</b>	<b>16.196,84</b>
<b>FONDO 2010</b>	<b>594.021,73</b>
<b>TOTALE GENERALE RISORSE</b>	<b>610.263,22</b>

**Illustrazione delle modalità di utilizzo del fondo delle risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità – anno 2010**

In via prioritaria si chiarisce che il finanziamento di istituti stabili, come le progressioni orizzontali, indennità di comparto, posizioni organizzative... è tendenzialmente contenuto entro i limiti delle risorse decentrate cd. "stabili". Infatti il totale per il pagamento degli istituti contrattuali c d stabili, tenendo conto anche degli ultimi orientamenti in materia di suddivisione delle risorse che destinano le risorse cd. stabili al finanziamento di quasi tutti gli istituti del accessorio quali turno, rischio, reperibilità... è pari a **Euro 424.021,73** che risulta di poco inferiore al totale della destinazione per finalità stabili che è di Euro **430.605,68**.

Si riporta il dettaglio dell' utilizzo 2010, distinto **per finalità stabili e variabili:**

UTILIZZO DEL FONDO

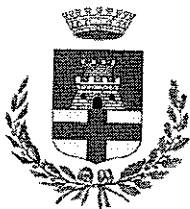


Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	art. 17 lett.b CCNI 1.4.99	0,00
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	16.480,00
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	27.718,89
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNI 2001 art 4 c 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	64.000,00
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	20.044,65
Specifiche disp. Legge: Altre	lett.g	20.000,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	
Indennità di turno dell'anno	lett.d	
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	
Altri istituti regolati dall'accordo annuale		
<b>TOTALE destinazioni dell'anno</b>		<b>148.243,54</b>

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE		
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	66.542,41
Progressioni orizzontali 1999	lett.b	
Progressioni orizzontali 2000	lett.b	
Progressioni orizzontali 2000	lett.b	
Progressioni orizzontali 2001	lett.b	
Progressioni orizzontali 2002	lett.b	
Progressioni orizzontali 2003	lett.b	
Progressioni orizzontali 2004	lett.b	
Progressioni orizzontali 2005	lett.b	
Progressioni orizzontali 2006	lett.b	147.647,04
Progressioni orizzontali 2007	lett.b	
Progressioni orizzontali 2008	lett.b	
Progressioni orizzontali 2009	lett.b	
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	1.414,58
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	5.695,95





Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

Personale scolastico	CCNL 2000 Art.6	
Retribuzione di posizione in enti dirig.	lett.c	62.453,00
Indennità di rischio	lett.d	
Indennità di disagio	lette	
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	52.476,00
Indennità per specifiche resp. lett. i)		3.600,00
Responsabilità Vigili (enti senza cat. D)	CCNL 2000 Art.29 c.8	
Indennità per specifiche responsabilità	lett.i	
Indennità di turno	lett.d	87.085,00
Indennità di reperibilità	lett.d	
Indennità maneggio valori	lett.d	3.691,70
Altre destinazioni vincolate/storiche		
<b>TOTALE destinazioni vincolate e storiche</b>		<b>430.605,68</b>

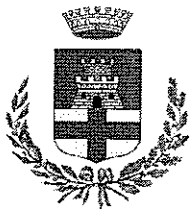
<b>CODE CONTRATTUALI</b>		
accantonamento alte professionalità	CCNL 2004 art. 32 c. 7	
importi ancora da contrattare		
<b>TOTALE Code contrattuali</b>		
<b>RECUPERO ART. 9 COMMA 4 D.L. 78/2010</b>		34.414,00

<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>610.263,22</b>
------------------------	--	-------------------

### Contenuti della contrattazione decentrata integrativa per la annualità 2010

Per la definizione dell'accordo per la annualità 2010 si rimanda alla Preintesa del 18/10/2011 allegata alla nota di trasmissione della presente (allegato 1), i cui contenuti essenziali qui si riassumono:

- 1) conferma del sistema delle modalità di corresponsione del Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui allo accordo del 25.01.2000 e successive modifiche, come previsto nella delibera di Giunta n. 136 del 30/12/2010 di approvazione del sistema permanente di valutazione dei dipendenti.
- 2) presa d'atto della necessità di procedere con riferimento al recupero imposto dall'art. 9 comma 4 del D.L. 78/2010 sulle somme erogate a giugno 2010 a valere sulla produttività 2009 ( e quindi in merito a quella norma che dispone che i rinnovi contrattuali del personale pubblico, per il biennio 2008-2009, non possano prevedere aumenti superiori al 3,2% e che si debba pertanto procedere ad adeguare i relativi trattamenti retributivi); sulle modalità concrete si rimanda all'allegato 1 alla presente.
- 3) in materia di valutazione delle prestazioni e dei risultati della dirigenza e delle p.o. (delibera di Giunta nr. 136/2010) le Parti prendono atto del nuovo sistema della performance comunale e di valutazione dei risultati di tutto il personale, specificando che per la dirigenza e le p.o. tale sistematica di valutazione va



Comune di Pontassieve  
Direttore Generale

in vigore già sulle prestazioni rese nel 2010 mentre entrerà a regime per i dipendenti per la valutazione delle prestazioni del corrente anno 2011.

La presente relazione verrà pubblicata, ex art. 40 bis 4 comma del D.lgs. n. 165/2001, in modo permanente sul sito istituzionale della Amministrazione, insieme al contratto decentrato integrativo, per garantire la massima trasparenza ed accessibilità ai cittadini sull'uso e sulla destinazione delle risorse pubbliche.

Pontassieve li 28 ottobre 2011

Il Direttore Generale  
(Luca Fanciullacci)

*Luca Fanciullacci*



G:\StruttStaffDir Generale\U O C PERSONALE\CCDI\2010\RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA CCDI 2010\_ICI doc