

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO – ACCORDO ANNUALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

(ex articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001, secondo il modello di cui alla Circolare MEF n. 25 del 19/07/2012.)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO – ACCORDO ANNUALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 AI SENSI DEGLI ARTT.7, COMMA 4 LETT A) E 8, COMMA 1 DEL CCNL 21/05/2018.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Relazione illustrativa è composto due distinti moduli la cui compilazione è obbligatoria:

- 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto** (Scheda 1.1);
- 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) Modulo 2.

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

Data di sottoscrizione preintesa	25 novembre 2020
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: rimane efficace il C.C.I. 2019-2021 (Parte giuridica) sottoscritto il 18/11/2019, che come previsto dall' art. 8, comma 1 del CCNL 21/05/2018 ha validità triennale Parte economica: accordo annuale di ripartizione delle risorse disponibili nell'anno 2020 per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, con validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 (Utilizzo Fondo Risorse decentrate 2020).
Composizione delegazione trattante della	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) COMPONENTI e FIRMATARI in base al Decreto presidenziale n. 64 del 01/06/2018 con cui è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative per la contrattazione decentrata integrativa e per le procedure di concertazione. FIRMATARI: Presidente: Maria Castallo (Segretario Generale) – FIRMATARIO COMPONENTI: Dott.sa Elena Di Lorenzo (Responsabile Servizio Organizzazione e Sviluppo risorse Umane) Dott.sa Cristina Borrini (Responsabile Servizio risorse finanziarie) Organizzazioni sindacali ammesse alla

	contrattazione e firmatarie: FP-CGIL: Mauro Scalabrini FIRMATARIO CISL-FP: Nella Benfatto – FIRMATARIA UIL-FPL: Emanuele Pillitteri – FIRMATARIO RSU: Silvia Bassani (Presidente) – FIRMATARIA.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Parte economica: criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, art. 7 del CCNL 21/05/2018 come disciplinate dal CCI dell'ente 2019-2021 sottoscritto in data 18/11/2019.

**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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, come da verbale num. 41 del 28/07/2020 il collegio dei sindaci revisori ha certificato la costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2020 sulla base di apposita Relazione Tecnico finanziaria trasmessa al Collegio. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con Decreto num. 28 del 10/03/2020 è stato adottato il Piano della Performance, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Performance". E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con Decreto del Presidente num. 10 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano per la Buona Amministrazione e per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022 (aggiornamento 2020), comprensivo del Piano della Trasparenza. Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Disposizioni generali". E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? Sì, tutte le informazioni richieste in materia di performance dal D.lgs. 33/2013 sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente in "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Performance". La Relazione della Performance è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance approvata

	dall'Amministrazione con Decreto del Presidente n. 41 del 10/04/2020, pervenuta e validata dal Nucleo in pari data.
--	--

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 contratto integrativo.

Il C.C.I. è composto della sola parte economica relativa ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, art. 7 del CNL 21/05/2018, come disciplinate dal CCI dell'ente 2019-2021 sottoscritto in data 18/11/2019.

La parte giuridica non è stata trattata in quanto le parti hanno confermato quanto contrattato nel C.C.I. 2019-2021 dell'Ente sottoscritto in data 18/11/2019 che, come previsto dall'art. 8, comma 1 del CCNL 21/05/2018 ha valenza triennale.

La parte economica disciplina per il solo anno 2020 i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

In particolare le risorse del fondo sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 21/05/2018 e quindi:

- progressioni economiche storiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livello del personale non titolare di P.O.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti hanno proceduto alla ripartizione delle restanti somme del fondo con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile nell'ordine tra i seguenti strumenti di premialità ed indennità di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL:

- indennità previste dal CCI 2019-2021 parte normativa;
- specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3 lettere a) e c) del CCNL;
- nuove progressioni economiche
- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale
- premio differenziale individuale di cui all'art. 69 del CCNL.

In particolare le parti hanno concordato di destinare le somme di parte stabile non già utilizzate per le indennità previste dal CCI 2019-2021 dell'ente (pari ad € 159.678,76), come di seguito indicato:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2020

IMPORTI: è stata destinata la somma di € 44.000,00 (pari a circa il 27% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;

CRITERI SELETTIVI: i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono quelli convenuti nella parte giuridica del CCI 2019-2021 dell'ente (art. 10); in particolare conformemente a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL in materia di progressioni economiche è stato convenuto che le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto (e quindi per le PEO 2020 media della valutazione riportata negli anni 2017-2018-2019) e tenuto conto anche della

esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; al fine di garantire, così come disposto dall'art. 16, che le progressioni vengano riconosciute in modo selettivo è stata prevista la redazione di graduatorie degli aventi diritto in base al punteggio riportato rispetto ad un punteggio complessivo massimo stabilito in num. 30 punti, di cui max num. 20 punti scaturenti dalla media delle valutazioni della performance individuale del triennio e max 10 punti scaturenti dalla esperienza maturata;

NUMERO DIPENDENTI INTERESSATI: conformemente a quanto stabilito dal richiamato art. 16 del CCNL e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. 44366 del 04/07/2019 e dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP (nota prot. 179263 del 02/07/2019) al fine di garantire che le progressioni da riconoscersi riguardino una quota limitata di dipendenti, è stato convenuto che per l'anno 2020 le progressioni riconoscibili siano pari al 49,50% degli aventi diritto, intesi come personale in servizio nell'ente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020 in possesso dei 24 mesi richiesti e senza sanzioni disciplinari rilevanti secondo quanto indicato nella parte normativa del CCI 2019-2021; il personale titolare di Posizione organizzativa parteciperà alla selezione separatamente rispetto al restante personale di categoria D al fine di evitare conflitto di interessi tra valutatore e valutato; il numero di progressioni che ne è scaturito (num. 48 peo su 97 dipendenti aventi diritto) è stato suddiviso tra dipendenti non apicali (num. 22 peo), dipendenti apicali (num. 24 peo) e personale titolare di PO (num.2 peo) ed all'interno di ciascun gruppo proporzionalmente alle varie categorie.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

IMPORTI: sono stati destinati €. 115.678,76 a cui sono state sommate le economie di parte stabile del fondo dell'anno precedente 2019, dell'ammontare di € 25.447,61 (già decurtate delle poste che non possono entrare a fare parte del fondo) e le economie del fondo straordinario dell'anno 2019 (per € 54.184,59), per un totale di €. 195.310,96, di cui € 2.390,61, quale premio per differenziazione/maggiorazione premio individuale.

CRITERI: la corresponsione dei premi legati alla performance ed alla maggiorazione del premio individuale avviene secondo le previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con Decreto del Presidente num. 130 del 21/12/2017 ed aggiornato con Decreto del Presidente num. 89 del 26/06/2020 a valere dall'anno 2020.

C) effetti abrogativi

Il CCI sostituisce nei tempi definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

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

Per quel che concerne la performance individuale ed organizzativa, la Provincia di Livorno con Decreto del Presidente num. 89 del 26/06/2020 ha aggiornato, a valere dall'anno 2020, il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance adottato con Decreto del Presidente n. 130 del 21/12/2017, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 150/2009, che, proprio in attuazione dei principi di meritocrazia e premialità dettati dal D.lgs 150/2009, dispone le regole per la corresponsione dei compensi per la produttività generale, per il raggiungimento di obiettivi anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art.67, comma 4 e comma 5, lett. b).

In estrema sintesi il Sistema prevede:

- una scheda di valutazione della performance d'ente, strutturata su due obiettivi, già individuati ed allegati al Sistema dal Presidente con il supporto del Nucleo; questa performance viene misurata e valutata dal N.D.V. e comporta

- l'attribuzione in caso di conseguimento pieno degli obiettivi, di un punteggio pari a 15 punti;
- una scheda di valutazione della performance dei Responsabili apicali, che prevede la valutazione della performance individuale riferita alla struttura e della performance individuale riferita al Responsabile; per la performance individuale di struttura organizzativa si prevede l'individuazione e la pesatura di massimo 4 obiettivi strategici da parte del Presidente su proposta dei Responsabili e a seguito di proposta del Nucleo. A fine esercizio questa performance viene misurata e valutata dal Presidente sulla base di una relazione del Nucleo e comporta l'attribuzione, in caso di conseguimento pieno degli obiettivi, di un punteggio massimo pari a 45 punti; la performance individuale riferita al Responsabile è composta di due componenti: 1) comportamenti manageriali, la cui valutazione spetta al Presidente sulla base di una relazione del Nucleo in base a num. 8 indicatori, con l'attribuzione, in caso di massima valutazione, di un punteggio massimo di 30 punti; 2) differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori, la cui valutazione spetta al Presidente sulla base di una relazione del Nucleo, con l'attribuzione, in caso di massima valutazione, di un punteggio massimo di 10 punti;
 - una scheda di valutazione della performance dei dipendenti, che prevede la valutazione della performance individuale riferita alla struttura organizzativa e della performance individuale riferita al singolo dipendente; per la performance individuale di struttura organizzativa si prevede l'individuazione e la pesatura di massimo 4 obiettivi operativi da parte del Responsabile di struttura strettamente collegati con quelli strategici, potendo anche coincidere con questi. A fine esercizio questa performance viene misurata e valutata dal Responsabile di struttura e comporta l'attribuzione, in caso di conseguimento pieno degli obiettivi, di un punteggio massimo pari a 55 punti; la performance individuale riferita al dipendente è valutata sulla base di num. 5 fattori dal Responsabile di struttura con l'attribuzione, in caso di massima valutazione, di un punteggio massimo di 30 punti.

In base al risultato totale e al budget a disposizione, è attribuibile una somma incentivante. Per la fascia di voto bassa non si attribuisce nessun compenso incentivante; per la fascia di voto alta, si attribuisce il compenso premiale più alto.

Questo sistema trova applicazione per la corresponsione dei compensi sia a titolo di produttività generale che al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

Rimane fermo quanto previsto dal CCI 2019-2020 (art. 9 della parte giuridica) per l'istituto cd "Differenziale del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018.

In particolare la maggiorazione del premio da riconoscersi è stata definita nella misura percentuale del 30% in più rispetto al valore medio pro capite dei premi previsti per il personale in relazione alla performance individuale valutato positivamente sulla base del Sistema di misurazione valutazione vigente.

In sede di prima applicazione dell'istituto, in via sperimentale la quota massima di personale valutato a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 5%, con arrotondamento per eccesso, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio nell'annualità di riferimento.

La suddetta percentuale è confermata anche per l'anno 2020.

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

Lo schema di C.C.I. prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020; per i criteri rimane fermo quanto previsto dal C.C.I. 2019-2021 dell'ente (art. 10 parte giuridica e artt. 4 e 5 parte economica), prevedendo l'accordo annuale CCI 2020 in particolare, conformemente all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, che le progressioni vengano riconosciute selettivamente ad una quota limitata di dipendenti tenuto conto, nel limite

della quota individuata nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in essere presso l'Ente.

Si illustra di seguito come le disposizioni contenute nella ipotesi di CCI in materia di PEO siano conformi al principio di selettività delle progressioni economiche .

CRITERI SELETTIVI: i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono quelli convenuti nella parte giuridica del CCI 2019-2021 (art. 10); in particolare conformemente a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 in materia di progressioni economiche è stato convenuto che le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto (e quindi per le PEO 2020 media della valutazione riportata negli anni 2017-2018-2019) e tenuto conto anche della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; al fine di garantire, così come disposto dall'art. 16 che le progressioni vengano riconosciute in modo selettivo è stata prevista la redazione di graduatorie degli aventi diritto in base al punteggio riportato rispetto ad un punteggio complessivo massimo stabilito in num. 30 punti, di cui max num. 20 punti scaturenti dalla media delle valutazioni della performance individuale del triennio e max 10 punti scaturenti dalla esperienza maturata;

Si precisa che il l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di inquadramento acquista rilevanza nel processo valutativo non come mera permanenza nella posizione economica in godimento, ma se e in quanto abbia determinato un arricchimento professionale in termini di qualificazione e di acquisizione di abilità applicative e di conoscenze delle procedure.

L'esperienza che può essere presa in considerazione è quella maturata fino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di decorrenza della progressione così da garantire il necessario spazio temporale per valutare i risvolti positivi della esperienza maturata.

Ai fini di garantire omogeneità nella quantificazione del relativo punteggio, per ogni anno di servizio effettivo nella posizione economica in godimento proporzionalmente per i residui mesi con arrotondamento a 1 mese per frazioni superiori a 15 gg. Viene riconosciuto un punto .

Determinata come sopra la pesatura complessiva dell'esperienza maturata, questa non si traduce automaticamente in un punteggio, per la cui attribuzione, nel se e nel quantum, occorre da parte del valutatore un giudizio di corrispondenza rispetto alla qualificazione professionale, alla abilità applicativa e conoscenza delle procedure che ne è derivata secondo i seguenti parametri:

completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DELL'INTERO PUNTEGGIO
non completa o assenza di completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DI UN PUNTEGGIO PARZIALE O NON ATTRIBUZIONE DI PUNTEGGIO

IMPORTI: è stata destinata la somma di € 44.000,00 (pari a circa il 27% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;

NUMERO DIPENDENTI INTERESSATI: conformemente a quanto stabilito dal richiamato art. 16 del CCNL 21/05/2018 e da pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. 44366 del 04/07/2019 e della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP (nota prot.

179263 del 02/07/2019) al fine di garantire che le progressioni da riconoscersi riguardino una quota limitata di dipendenti, è stato convenuto che per l'anno 2020 le progressioni riconoscibili siano pari al 49,50% degli aventi diritto, intesi come personale in servizio nell'ente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020 in possesso dei 24 mesi richiesti e senza sanzioni disciplinari rilevanti secondo quanto indicato nella parte normativa del CCI 2019-2021; il personale titolare di Posizione organizzativa parteciperà alla selezione separatamente rispetto al restante personale di categoria D al fine di evitare conflitto di interessi tra valutatore e valutato; il numero di progressioni che ne è scaturito (num. 48 peo su 97 dipendenti aventi diritto) è stato suddiviso tra dipendenti non apicali (num. 22 peo), dipendenti apicali (num. 24 peo) e personale titolare di PO (num.2 peo) ed all'interno di ciascun gruppo proporzionalmente alle varie categorie.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previste somme da corrispondere a titolo di performance, si prevede il raggiungimento di specifici obiettivi ed il mantenimento dei servizi prestati dall'Amministrazione, con personale diminuito, in considerazione anche del blocco delle assunzioni per le Province per gli anni dal 2012 al 2017.

In particolare, in merito ai risultati attesi si prevede quanto segue:

- garantire standard di produttività e qualità dei servizi rispondenti allo sviluppo generale dell'ente attraverso il raggiungimento di obiettivi selezionati dal Presidente ed ai Responsabili di Servizio, quale presupposto della valutazione della performance organizzativa ed individuale. Tali obiettivi costituiscono parte integrante e sostanziale del P.E.G./PDO – Piano della Performance 2020, approvato con Decreto del Presidente num. 28 del 10/03/2020;
- garantire standard di miglioramento nel rispetto dei tempi massimi dei procedimenti relativi alle strutture dell'ente secondo la programmazione dei tempi dei procedimenti costituente anch'essa parte integrante e sostanziale del P.E.G./PDO – Piano della Performance 2020, approvato con Decreto del Presidente num. 28 del 10/03/2020.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Si riporta di seguito quanto già contenuto nella Relazione tecnico-finanziaria predisposta per la certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti della costituzione del Fondo per le risorse decentrate - ANNO 2020.

Con parere num. 41 del 28/07/2020 il Collegio ha certificato la suddetta costituzione e conseguentemente con Determina num. 377 del 28/07/2020 della Responsabile del Servizio Organizzazione e Sviluppo risorse umane è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2020.

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione collettiva e i principali vincoli finanziari in materia

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21/05/2018 per il triennio 2016-2019 del Comparto Funzioni locali sono state introdotte nuove regole per la costituzione del Fondo risorse decentrate; in particolare l'art. 67 del suddetto CCNL prevede ora che le risorse del Fondo siano suddivise in:

- A. **UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI 2017** che presentano il consolidamento delle risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori;
- B. **RISORSE STABILI**, che presentano la caratteristica di *“certezza, stabilità e continuità”* e che, quindi, se legittimamente stanziare, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- C. **RISORSE VARIABILI**, che presentano la caratteristica della *“eventualità e variabilità”* e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo.

L'ente ha proceduto a quantificare le diverse voci che alimentano il Fondo secondo le modalità di determinazione come esaustivamente regolate dal citato articolo art. 67 e nel rispetto dei principali vincoli legislativi vigenti in materia di contenimento del trattamento accessorio del personale, come di seguito indicati:

- art. 40 comma 3-*quinquies* del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle 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 decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), che detta limiti alla crescita della spesa di personale, ancorandola al dato medio anni 2011-2013;
- per gli anni 2015 e 2016:
 - l'art. 9, comma 2-*bis*, ultimo periodo, del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013, il quale prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
 - l'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 il quale prevedeva che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015;

- per gli anni dal 2017 in poi, l'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*; per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui sopra non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”.

In materia di trattamento accessorio è intervenuto l'art. 17 del D.L. 30/12/2019, n. 162 (cd Milleproroghe) convertito nella Legge 28/02/2020, n. 8, che ha disposto per le province e le città metropolitane - in analogia a quanto già previsto per regioni e comuni - una nuova disciplina delle assunzioni di personale e di limite al trattamento accessorio, la cui entrata in vigore tuttavia, come previsto nel nuovo comma 1-bis dell'art. 33 del DL 34/2019, è subordinata all'emanazione di un decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, ad oggi per province e città metropolitane non ancora emanato.

Quindi nelle more dell'emanazione del suddetto Decreto, come da indicazioni della giurisprudenza contabile ai fini del limite del salario accessorio, rimangono vigenti le disposizioni normative sopra richiamate;

Sulla base del richiamato quadro normativo risulta pertanto che:

- anche per l'anno 2020, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio;
- le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016;
- il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2020 e che lo stesso potrà essere integrato ma esclusivamente nella verifica dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.

Si fa presente inoltre che alla luce della giurisprudenza della Corte dei conti e di diversi interventi interpretativi dal parte della Ragioneria generale dello Stato:

- non tutte le voci che costituiscono il fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 a tra questa a titolo semplificativo:
 - dall'1/1/2018 gli incrementi di cui alla lett. b) del comma 2 dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 (DIFFERENZIALI Peo)
 - dall'1/1/2019 gli incrementi di cui alla lett. a) del comma 2 dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 (€ 83.20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015)
 - dall'1/1/2018 gli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56 e dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017;
- vi sono voci retributive, relative comunque al salario accessorio dei dipendenti delle PP.AA., che pur non facendo parte del fondo delle risorse decentrate, rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 e tra queste ricordiamo:
 - retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;

- fondo del lavoro straordinario;
- maggiorazione retribuzione di posizione del segretario per funzioni aggiuntive ex articolo 41, comma 4, del C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali sottoscritto in data 16 maggio 2001.

PREMESSO tutto quanto sopra, si espongono di seguito le modalità con cui l'ente, in base alle regole contrattualmente vigenti, ha proceduto nella quantificazione del Fondo delle risorse decentrate anno 2020 -tenuto conto di quanto di seguito dettagliato per le risorse stabili e per la risorse variabili-, ha quindi verificato la compatibilità dello stesso rispetto al vincolo di contenimento imposto dal D.lgs 75/2017 (non superamento importo del Fondo 2016) e ha infine proceduto alla definitiva quantificazione del fondo risorse decentrate anno 2020.

Sezione I – Risorse stabili

Unico importo consolidato anno 2017 – ART. 67, COMMA 1 CCNL 21/05/2018

Ai sensi dell'art. 67, c. 1, CCNL 21/5/2018 primo capoverso, l'ente ha determinato l'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL del 22/01/2017, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4 , lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004.

Il suddetto importo è risultato pari ad € **1.717.352,05**.

Le voci che sono state considerate sono quelle inserite nella parte stabile della tabella 15 – Fondi per la contrattazione integrativa del conto annuale 2017 così come di seguito dettagliate:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2003 (art 31, c. 2, CCNL 02-05	€ 1.243.777,00
Incrementi art. 32, cc. 1-2. c. 7, ccnl 02-05	€ 101.310,70
Incrementi art. 4, cc. 1,4,5, ccnl 02-05 parte fissa	€ 42.694,20
Incrementi art. 8, cc. 2,5,6,7, ccnl 06-09 parte fissa	€ 54.254,54
Rideterminazione fondo per progressioni economiche	€. 19.260,74
Incrementi per trasferimento di funzioni (art. 15, comma 1, lett. l) CCNL 98-01)	€ 35.248,36
Ria e assegno <i>ad personam</i> personale cessato (art. 4, c. 2, ccnl 00-01)	€ 220.806,51
TOTALE UNICO IMPORTO RISORSE STABILI 2017	€. 1.717.352,05

Per la certificazione del suddetto importo unico risorse stabili 2017, si precisa che:

- il Decreto del Presidente num. 86 del 15/09/2017 di quantificazione definitiva del fondo 2017 è stato inviato, prima della adozione, al Collegio dei Revisori per la preventiva certificazione;
- così come previsto dall'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs 165/2001, il Collegio dei Revisori ha reso il competente parere rispetto all'ipotesi di CCDI 2017 in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa siglata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge,

- la tabella 15 - Fondi per la contrattazione integrativa- del conto annuale 2017 è stato oggetto di certificazione da parte del Presidente del collegio.

Così come previsto dall'art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018 secondo capoverso dal suddetto importo unico importo consolidato sono state portate in diminuzione le risorse, pari ad €. 166.407,35 che l'ente ha destinato nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative/alta professionalità ivi comprese le num. 2 PO operanti presso il Mercato del Lavoro, trasferite al Regione Toscana dal 28/06/2018 che sono state portate in diminuzione per l'anno 2019 ad anno intero.

Pertanto l'unico importo consolidato indicato nel Fondo 2019 è risultato così quantificato:

IMPORTO RISORSE STABILI 2017	€ 1.717.352,05
RISORSE DESTINATE A PO/AP	
(comprese num. 2 PO mercato del lavoro ad anno intero)	-€ 166.407,35
TOTALE UNICO IMPORTO RISORSE STABILI	€ 1.550.944,70

Questo importo è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Si fa presente che rispetto alla Relazione relativa al fondo 2019, l'Unico importo consolidato è stato oggetto di rivisitazione con Disposizione num. 1149 del 13/07/2020; in particolare l'UIC anno 2017 originariamente indicato in €. 1.526.317,50 passa ad € 1.550.944,70 in quanto è stata scorporata ed evidenziata in apposita voce come indicato nel Conto annuale la decurtazione di €. 24.627,20 operata sul Fondo risorse decentrate al fine di incrementare di pari importo le risorse destinate a PO.

Incremento € 83,20 personale in servizio 32/12/2015 - ART. 67, COMMA 2 lett. a) CCNL 21/05/2018

L'articolo 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21.05.2018 prevede che a decorrere dal 31.12.2018, a valere sul 2019, gli Enti debbano incrementare il fondo delle risorse decentrate di parte stabile di €. 83,20 per ogni dipendente in servizio alla data del 31.12.2015.

Con nota prot. num. 169507 del 20/06/2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, l'Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi di Costi del Lavoro Pubblico (IGOP), in risposta alla specifica richiesta di parere avanzata dall'Unione Province Italiane in merito al fatto se nel personale in servizio al 31.12.2015 ai fine del suddetto incremento, debba essere considerato anche il personale di funzioni non fondamentali transitato successivamente per effetto della Legge 56/2014 e delle leggi regionali di attuazione del riassetto istituzionale, che alla data del 31/12/2015 era ancora dipendente delle stesse province, al punto 4 ha precisato testualmente che: ... *“tale incremento spetti alle province dove tale personale era in servizio a quella data e non alle regioni, dove tale personale è stato successivamente trasferito, nel rispetto dell'art. 67, comma 2 lettera a) del CCNL 21.05.2018...”*;

Si è pertanto proceduto ad incrementare il Fondo dell'importo risultante , pari ad €. **24.627,20**, il quale importo, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettato ai limite di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti come anche esplicitato dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2016-2018;

Differenziale economico a seguito del rinnovo contrattuale - ART. 67, COMMA 2 lett. b) CCNL 21/05/2018

In applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. b) è stato inserito l'importo di €. **18.897,28** a titolo di riallineamento dei valori di posizione economica in atto alla data di entrata a regime dei miglioramenti economici, a valore sui tabellari iniziali e di sviluppo,

conseguenti alle nuove misure dei valori di posizione economica previsti dalla tabella B acclusa al CCNL per l'anno 2019.

Questo importo, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettato ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti come anche esplicitato dalla dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2016-2018.

Ria e assegno *ad personam* personale cessato - ART. 67, COMMA 2 lett. c) CCNL 21/05/2018

La parte stabile del fondo è integrata dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità (RIA) e degli assegni *ad personam* in godimento del personale cessato nell'anno precedente (2019), compresa la quota di tredicesima mensilità.

Nel corso del 2019 si sono verificate num. 7 cessazioni di personale che hanno permesso di incrementare la parte stabile del fondo per retribuzione di anzianità per €. 3.750,37 che, sommandosi all'importo di €. 2.640,95 portato in aumento per la stessa voce negli anni 2019 e 2018 per cessati 2017 e 2018, ha determinato complessivamente un incremento pari ad **€. 6.391,32**.

L'importo del personale cessato con Ria dal 1° gennaio 2000 e fino al 31 dicembre 2016 è confluito nell'unico importo consolidato anno 2017.

Questo importo è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Non sussistendo ulteriori condizioni per poter integrare le somme stabili del fondo, le stesse risultano così quantificate in base alle vigenti norme contrattuali

RISORSE STABILI 2020 DA CONTRATTO

Voce	Descrizione	Importo
1	Unico importo consolidato anno 2017 art 67, comma 1 CCNL 21/05/2018	€ 1.550.944,70
2	Ria e assegno <i>ad personam</i> personale cessato art 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	€. 6.391,32
3	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) art 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	€. 24.627,20
4	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. art 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	€. 18.897,28
TOTALE RISORSE STABILI 2020 DA CONTRATTO		€. 1.600.860,50

Come rappresentato nella Tabella di costituzione del Fondo- risorse stabili (Allegato A alla Determina), le risorse di cui alle voci num. 1 e num. 2 sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2 D.lgs 75/2017, mentre le risorse di cui alle voci num. 3 e num.4 (totale €. 43.524,48) sono escluse dal limite.

Pertanto il suddetto totale risorse stabili 2020 da contratto ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 3 D.lgs 75/2017 risulta così scorporato

TOTALE RISORSE STABILI 2020 DA CONTRATTO DI CUI	€. 1.600.860,50
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 1.557.336,02
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI	€. 43.524,48

Sezione II - Risorse variabili

Per la parte variabile sono state inserite le seguenti somme in base alle indicati disposizioni contrattuali.

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - Art. 67, comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018

In base alla suddetta previsione contrattuale sono inseriti i seguenti importi:

- **Incentivi alla progettazione**

Le risorse variabili sono incrementante degli incentivi per progettazione e fondi a disposizione delle stazioni appaltanti, per **€ 22.832,63** (come da note dei Responsabili di Servizio competenti agli atti del Servizio Personale), al netto di oneri riflessi ed Irap accantonate nei rispettivi capitoli, di cui €. 22.675,74 fuori limite in quanto relativi ad attività svolte sotto la vigenza del D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18.08.2014), del D.L. 90/2014 (dal 19.08.2014 al 18.04.2016) e del D.lgs 50/2016 (dopo il 01/01/2018) ed €. 156,89 nel limite in quanto relativi ad attività svolte sotto la vigenza dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017).

Solo l'importo €. 22.675,74 non è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

- **Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli ex art. 27, CCNL 14.09.2000.**

Le risorse variabili sono incrementate dei compensi spettanti agli avvocati interni per sentenze favorevoli art. 27 CCNL 14/09/2000 per un totale di **€ 12.116,31** (al netto di oneri riflessi ed Irap accantonate nei rispettivi capitoli), di cui **€ 8.077,54** per sentenze favorevoli con spese compensate ed **€ 4.038,77** per sentenze favorevoli con vittoria di spese (somme a carico dei soccombenti), come da prospetto agli atti del Servizio Personale.

Solo l'importo di €. 4.038,77 per sentenze favorevoli con vittoria di spese (somme a carico dei soccombenti) non è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Frazione di RIA e assegno *ad personam* personale cessato – Art. 67, comma 3 lett. d) CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili sono incrementate dell'importo una tantum per frazione di RIA ed assegni *ad personam* in godimento del personale cessato nell'anno precedente, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine anche il rateo della tredicesima.

Le num. 7 cessazioni avvenute nel 2019 – in base alla rispettive date di cessazioni- hanno liberato risorse per **€ 1.647,25**.

Questo importo è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate.

Risparmio fondo straordinario anno 2019 – Art. 67, comma 3 lett. e) CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili sono incrementate dell'importo una tantum a titolo di risparmio accertato a consuntivo in sede di utilizzo delle somme destinate al pagamento dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999, così come certificate nel rendiconto della gestione 2019 deliberato dall'organo consiliare.

Questo importo una tantum è risultato pari ad **€ 54.184,59** e non è soggetto al limite di crescita dei fondi ai sensi di varie pronunce delle sedi regionali delle Corti dei conti ed in base a numerose Circolari della RGS (da ultima Circolare n. 15 del 16/05/2019).

Economie fondo anno precedente - art. 68, comma 1 CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili sono incrementate delle risorse stabili residue non integralmente utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario precedente (anno 2019).

Questo importo una tantum è risultato pari ad **€. 25.447,61**, così come certificate nel rendiconto della gestione 2019 deliberato dall'organo consiliare, e non è soggetto al limite di crescita dei fondi ai sensi di varie pronunce delle sedi regionali delle Corti dei conti ed in base a numerose Circolari della RGS (da ultima Circolare n. 15 del 16/05/2019).

Prestazioni Polizia Provinciale a carico terzi – Art. 56-ter, CCNL 21/05/2018

Le risorse variabili sono incrementate, ai sensi dell'art. art. 22, comma 3-bis, del decreto legge n. 50/2017, come richiamato dall'art. 56 – ter del CCNL 21/05/2020, dei compensi per prestazioni straordinarie rese dal personale della polizia locale con oneri conto terzi pari ad €. 3.745,12, risorse che come precisato nel parere del MEF - RGS prot 257831 del 18/12/2018, essendo “... *neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa di personale e, segnatamente, l'art. 1, commi 557 - 557-quater e 562 della L. n. 296/2006 e l'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 7512017*”.

Questo importo non è assoggettato al limite di crescita del fondo risorse decentrate, come precisato dalla Ragioneria Generale dello Stato - IGOP nel parere num. 257831 del 18/12/2018 e dalla nota interpretativa della Conferenza Stato-città ed autonomie locali del 26/07/2018.

Non sussistendo ulteriori condizioni per poter integrare le somme variabili del fondo, le stesse risultano così quantificate in base alle vigenti norme contrattuali

RISORSE VARIABILI 2020 DA CONTRATTO

Voce	Descrizione	Importo
1	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000 SPESE COMPENSATE art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	€. 8.077,54
2	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	€ 156,89
3	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione art. 67, comma 3, lett. D), CCNL 21/05/2018	€ 1.647,25
4	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016. art 67, comma 3, lett.c) CCNL 21/05/2018	€ 22.675,74
5	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000 VITTORIA DI SPESE	€ 4.038,77

	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	
6	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario art 67, comma 3, lett. e) CCNL 21/05/2018	€. 54.184,59
7	Eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. art 687, comma 1 CCNL 21/05/2018	€. 25.447,61
8	Prestazioni polizia provinciale a carico di terzi art 56 ter comma 1 CCNL 21/05/2018	€. 3.745,12
TOTALE RISORSE VARIABILI 2020 DA CONTRATTO		€. 119.973,51

Come rappresentato nella Tabella di costituzione del Fondo- risorse variabili (Allegato A alla Determina) le risorse di cui alle voci num. 1 , num. 2 e num. 3 (€. 9.881,68) sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2 D.lgs 75/2017, mentre le risorse di cui alle restanti voci sono escluse dal limite (€. 110.091,83).

Pertanto il suddetto totale risorse variabili 2020 da contratto ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 3 D.lgs 75/2017 risulta così scorporato

TOTALE RISORSE VARIABILI 2020 DA CONTRATTO DI CUI	€. 119.973,51
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 9.881,68
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 110.091,83

IN CONCLUSIONE, in base alle disposizioni contrattuali vigenti (art. 67 CCNL 21/05/2018) il Fondo risorse decentrate risulta così quantificato

RIEPILOGO RISORSE DECENTRATE 2020 DA CONTRATTO

TOTALE RISORSE STABILI	€. 1.600.860,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 119.973,51
TOTALE RISORSE 2019 DA CONTRATTO	€. 1.720.834,01
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 1.567.217,70
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 153.616,31

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

Riduzioni fondo per trasferimento funzioni e trasferimenti di dipendenti tramite portale mobilità.

A seguito del processo di riordino delle province avviato con la Legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizione sulle città metropolitane, sulle province e sulle unioni di comuni", con particolare riferimento all'art. 1 commi da 51 a 100 (disposizioni in materia di province), in attuazione delle conseguenti disposizioni nazionali e regionali dettate con riferimento al trasferimento di funzioni e connesso personale afferente alle stesse, l'ente ha proceduto a decurtare il fondo delle risorse decentrate del trattamento accessorio spettante al personale trasferito.

La voce complessivamente indicata in **€. 630.352,07** comprende:

- a) decremento risorse spettante a titolo di trattamento accessorio a dipendente trasferito su TPL alla Regione Toscana a far data dal 01/01/2015 , pari ad €. 5.258,98;
- b) decremento delle risorse per trasferimento personale non dirigente afferente a funzioni non fondamentali (num. 87 unità) passate alla Regione Toscana e Comune capoluogo in applicazione di quanto disposto dalle Legge 56/2014 e dall'art 9, comma 8 della L.R.T. 22/2015, come sostituito dall'art. 7, comma 10 della L.R.T. 70/2015, pari ad €. 462.850,71;
- c) decremento delle risorse per trasferimento di num. 1 dipendente transitato far data dal 01/09/2016 al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, in applicazione del comma 425, art. 1 L. 190/2014 e DM "Madia" del 14 settembre 2015, pari ad €. 7.601,05 (€. 6.352,94+1.248,11);
- d) Decremento delle risorse per trasferimento di num. 3 vigili a far data dal 01/02/2017, num. 2 al Comune di Rosignano marittimo e num. 1 al Comune di Cecina, a conclusione della procedura di mobilità di cui al D.M. del 14/09/2015. zione del comma 425, art. 1 L. 190/2014 e DM "Madia" del 14 settembre 2015, pari ad €. 13.706,73;
- e) decremento delle risorse per trasferimento a far data dal 28/06/2018 alla Agenzia regionale per il lavoro di num. 41 dipendenti svolgenti funzioni del mercato del lavoro -già in avvalimento alla Regione Toscana a far data dal 01/01/2016- a conclusione della processo per l'introduzione di un nuovo modello di governance per lo svolgimento delle funzioni relative al mercato del lavoro avviato con la LRT n. 82 del 28/12/2015, come modificata dalla LRT n. 67 del 4/10/2016, e completato con la LRT n. 28 de 8/6/2018 dettata in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi dal 793 a 799 della L. 2015/2017 (legge di Bilancio 2018). L'importo portato a detrazione è stato quantificato ad anno intero per l'anno 2019 in €. 140.934,60, corrispondente all'intero trattamento accessorio spettante ai suddetti dipendenti, come determinato alla data del 31/12/2015, detratti gli importi previsti per le num. 2 posizioni organizzative che sono confluiti nel fondo PO/AP presenti ad anno intero.

Riduzioni fondo per risorse destinate a PO

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle PO ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 sono corrisposte a carico del bilancio ed allocate in apposito stanziamento dello stesso.

L'art 7, comma 4, lett. u) del CCNL prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle PO, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, una riduzione del fondo delle risorse decentrate;

Nel rispetto della suddetta norma in data 26/09/2019 le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale hanno sottoscritto una pre-intesa in cui hanno condiviso i principi generali dello stipulando C.C.I. 2019/2021; il primo punto della suddetta intesa testualmente destina *"l'utilizzo delle risorse stabili aggiuntive previste a valere dal 2019 ex art. 67, comma 2, lett a) del CCNL 21/05/2018 all'applicazione degli istituti contrattuali ritenuti attualmente prioritari dalla parte datoriale secondo gli indirizzi ricevuti dalla parte politica, garantendo informazione preventiva alla RSU ed alle OO.SS."*

Con Decreto num. 140 del 15/10/2019 la Presidente, nel dare alla delegazione trattante di parte pubblica del personale non dirigente gli indirizzi in ordine alla contrattazione collettiva integrativa 2019-2021, ha individuato come prioritario l'utilizzo delle suddette risorse per aumentare lo stanziamento destinato alle posizioni organizzative al fine di finanziare alcuni doverosi interventi sulla struttura organizzativa dell'ente ed al fine di incrementare la retribuzione di posizione e di risultato delle PO per compensare l'attribuzione di funzioni e responsabilità dirigenziali loro attribuite, dando mandato agli

uffici di attenersi al suddetto indirizzo in sede definitiva costituzione del Fondo risorse decentrate-

Pertanto in esecuzione dello specifico indirizzo avuto dalla Presidente e a seguito di specifica contrattazione avvenuta sul punto con la parte sindacale, si è proceduto ad incrementare dell'importo di **€. 24.627,20**, pari all'incremento derivante dall'applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 21/05/2018, lo stanziamento destinato a bilancio alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO e conseguentemente, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D.lgs n. 75/2017, si è proceduto a diminuire di pari importo il Fondo risorse decentrate.

A seguito delle suddette riduzioni il Fondo risorse decentrate è risultato quindi così quantificato

TOTALE RISORSE 2020 DA CONTRATTO (A)	€. 1.720.834,01
TOTALE DECURTAZIONI (B)	€. 654.979,27
TOTALE RISORSE 2020 AL NETTO DELLE DECURTAZIONE (A-B)	€. 1.065.854,74
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 912.238,43
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 153.616,31

Riduzione ex art. art. 23, comma 2 D.lgs 75/2017

Dall'anno 2017 in poi l'art. 23, comma 2 del D.lgs. 25/05/2017, n. 75, in vigore dal 22/06/2017 prevede delle limitazioni materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa, in particolare è stabilito che *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, 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'art. 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016"*.

Si riportano di seguito i passaggi seguiti nella Determina di costituzione del Fondo 2020 al fine di dare applicazione al suddetto vincolo normativo.

LIMITE FONDO 2016

E' stato preso il totale del Fondo 2016, come da conto annuale rif. 2016, pari ad **€. 1.108.394,81**, già al netto delle decurtazioni operate per trasferimento di funzioni avvenute entro il 31/12/2016 e della decurtazione prevista per il rispetto del limite disposto per il Fondo 2016 dall'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 (fondo 2015 meno cessati 2016).

Dal suddetto totale è stato quindi detratto l'importo di **€. 62.990,61**, quale somma delle voci escluse dal fondo per la verifica del limite come indicate nel conto annuale rif. 2016 (economie fondo straordinario, compensi professionali avvocati a seguito di sentenze

favorevoli con vittoria di spesa, differenziale posizioni economiche per rinnovo contrattuale).

Al fine di garantire omogeneità di dati nel confronto Fondo 2016 – Fondo 2019, è stato infine portato in ulteriore diminuzione l'importo complessivo di **€. 172.673,14** corrispondente al trattamento accessorio del personale trasferito dopo il 31/12/2016 (che pertanto non è stato possibile a suo tempo decurtare dal Fondo 2016), e cioè: ultima tranche trattamento accessorio personale trasferito al Ministero Infrastrutture e dei Trasporti, trattamento accessorio di num. 3 vigili inseriti sul Portale mobilità trasferiti dal 01/02/2017 e l'intero trattamento accessorio del personale mercato del lavoro-comprese num. 2 PO- trasferito a far data dal 28/06/2018- e quindi calcolato anno intero per l'anno 2019.

Pertanto, il totale delle risorse anno 2016 da assoggettare a verifica ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017 è risultato pari ad **€. 872.731,06**, come dettagliato nella seguente Tabella di riepilogo:

ANNO 2016

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 (A)	€. 1.108.394,81.
VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE (B)	- €. 62.990,61
RIDUZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MERCATO DEL LAVORO ED ULTIMA TRANCHE PORTALE MOBILITA' (C")	- €. 172.673,14
TOTALE RISORSE 2016 DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 (A-B-C)	€. 872.731,06

Si fa presente che le altre voci retributive rientranti nel trattamento accessorio complessivo dell'ente -retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative; fondo del lavoro straordinario; maggiorazione retribuzione di posizione del segretario per funzioni aggiuntive- non hanno subito modifiche rispetto al 2016, risultando anche per l'anno 2020 quantificati nei medesimi importi, e quindi non rilevano ai fini del controllo del limite.

LIMITE FONDO 2020

E' stato preso il totale del Fondo 2020, come da costituzione, pari ad **€. 1.065.854,74** già al netto delle decurtazioni operate per trasferimento di funzioni come sopra descritte. Dal suddetto totale è stato quindi detratto l'importo di **€. 153.616,31** quale somma delle voci escluse dal fondo per la verifica del limite come sopra descritte (incentivi progettazione, economie fondo straordinario, economie anno precedente compensi professionali avvocati a seguito di sentenze favorevoli con vittoria di spesa, differenziale posizioni economiche per rinnovo contrattuale, incremento €83,20).

Al fine di garantire omogeneità di dati nel confronto Fondo 2016 – Fondo 2020 è stato aggiunto l'importo di **€. 174.250,84**, a titolo di retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative/alta professionalità, ed dell'incremento dello stanziamento disposto per l'anno 2020, importo che invece era presente nel Fondo 2016.

Pertanto il totale delle risorse anno 2020 da assoggettare a verifica ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017 è risultato pari ad **€. 1.086.489,27**, come dettagliato nella seguente Tabella di riepilogo:

ANNO 2020

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 (A)	€. 1.065.854,74
VOCI ESCLUSE DAL FONDO PER LA VERIFICA DEL LIMITE (B)	- €. 153.616,31

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE PO/AP DA IMPUTARSI A BILANCIO (C")	+ €. 174.250,84
TOTALE RISORSE 2020 DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 (A-B+C)	€. 1.086.489,27

CONFRONTO 2020 SU 2016

TOTALE RISORSE 2020 DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017	€. 1.086.489,27
TOTALE RISORSE 2016 DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	€. 872.731,06
SUPERAMENTO LIMITE 2016 (A-B) DA PORTARE IN DECURTAZIONE FONDO 2020	- €. 213.758,21

Non essendo rispettato il vincolo ex art. 23, comma 2 del d.lgs. 25/05/2017, n. 75 in quanto il fondo 2020 supera il corrispondente importo fondo 2016, l'importo di €. 213.758,21 è stato portato in decurtazione dal fondo 2020.

IN CONCLUSIONE, in base alle decurtazioni operate ai sensi delle disposizioni normative vigenti, il Fondo risorse decentrate 2020 risulta così DEFINITIVAMENTE quantificato

DEFINITIVA DETERMINAZIONE FONDO 2020

TOTALE RISORSE 2020 AL NETTO DELLE DECURTAZIONE (A)	€. 1.065.854,74
DECURTAZIONE DEL FONDO 2020 PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23, COMMA 2 D.LGS. 75/2017 (B)	- €. 213.758,21
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 (A-B)	€. 852.096,53

Sezione 1.IV - Sintesi della costituzione del fondo certificato

Il Fondo risorse decentrate anno 2020 è stato quantificato con Determina della Responsabile del Servizio Organizzazione e Sviluppo risorse umane num. 377 del 28/07/2020 ed è stato certificato dal Collegio dei sindaci revisori con parere num. 41 del 28/07/2020 sulla base di apposita Relazione Tecnico finanziaria trasmessa al Collegio.

Tabella analitica della costituzione del fondo:

Descrizione	Importo
RISORSE STABILI	€. 733.770,27
RISORSE VARIABILI	€. 118.326,26
TOTALE RISORE FONDO 2020	€. 852.096,53
DI CUI RISORSE SOGGETTE AL LIMITE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 698.480,22
DI CUI RISORSE NON SOGGETTE EX ART. 23, COMMA 2 D.LGS 70/2017	€. 153.616,31

Sezione 1.V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse disponibili per l'anno 2020 per il personale della Provincia sono quelle da costituzione; si riporta di seguito il dettaglio delle risorse disponibili

TOTALE RISORSE STABILI 2020 DA COSTITUZIONE (DETERMINA NUM. 377 DEL 28/07/2020) (A)	€. 733.770,27
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI 2020 (B)	€. 118.326,26
TOTALE RISORSE DA DESTINARE (A+B)	€. 852.096,53

Sezione 2.I - Destinazione non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCI e Sezione 2.II - Destinazione specificatamente regolate dal contratto

Le suddette risorse sono state ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo la seguente Tabella, allegata al contratto quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1)

RISORSE STABILI 2020 DA COSTITUZIONE			€. 733.770,27
Descrizione SOMME NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (VOCI OBBLIGATORIE)			importo*
ART. 68 CCNL 21/05/2018	COMMA 1	Indennità di comparto	€ 62.000,00
	COMMA 1	Progressioni economiche orizzontali in essere	€ 371.000,00
	COMMA 1	Indennità di coordinamento ex 8 Q.F. (personale non titolare di PO)	€ 774,72
		Inquadramento vigili dalla ex 5 Q.F. alla ex 6 Q.F.	€ 2.389,79
TOTALE UTILIZZO STABILI OBBLIGATORIO 1			€ 436.164,51
descrizione SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (VOCI NON OBBLIGATORIE)			importo*
ART. 68 CCNL 21/05/2018	COMMA 2 LETT. C), D), F)	Indennità di turno	€ 42.500,00
		Indennità di reperibilità	€ 71.000,00
		Maggiorazione incremento turni di reperibilità	€ 8.950,00
		Indennità condizioni lavoro	€ 4.500,00
		Indennità servizio esterno polizia provinciale	€ 4.500,00
	COMMA 2 LETT. E)	Compenso ex art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018	€ 4.500,00
		Maggiorazione straordinario festivo	€ 0
ART. 24 CCNL 14/09/2000	COMMA1	Compenso incentivazione ex ANAS	€ 1.977,00
TOTALE UTILIZZO STABILI NON OBBLIGATORIO 2			€. 137.927,00

DIFFERENZA SU RISORSE STABILI 2020 (TOTALE RISORSE STABILI - TOTALE UTILIZZO (1 e 2) (A)	€ 159.678,76
---	---------------------

RISORSE VARIABILI 2020 DA COSTITUZIONE			€ 118.326,26
Descrizione			importo*
ART. 68 CCNL 21/05/2018	COMMA 2 LETT. G)	Incentivi progettazione	€ 22.832,63
		Compensi avvocati sentenze favorevoli	€ 12.116,31
		Prestazioni polizia provinciale a carico di terzi	€ 3.745,12
TOTALE UTILIZZO VARIABILI			€ 38.694,06

DIFFERENZA SU RISORSE VARIABILI 2020 (TOTALE RISORSE VARIABILI - TOTALE UTILIZZO) (B)	€ 79.632,20
--	--------------------

TOTALE SOMME DESTINATE CON LA CONTRATTAZIONE 2020 (A+B)	€ 239.310,96
--	---------------------

DESTINAZIONE			
ART. 68 CCNL 21/05/2018	COMMA 2 LETT. J)	SPESA PER NUOVE PROGRESSIONI CONTRATTATE PER 2020 (27,50% risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo)	€ 44.000,00
	COMMA 2 LETT. A) B)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	€ 194.310,96
		di cui premio massimo per differenziazione/maggiorazione premio individuale (30% del valore medio pro capite dei premi previsti a titolo di performance individuale per il 5% del personale valutato positivamente in base al Sistema di misurazione e valutazione vigente)	€ 2.390,61

* I valori indicati derivano dalla proiezione a fine anno di quanto pagato fino a novembre 2020 per le parte stabile e fino a settembre 2020 per la parte variabile.

Sono fatte salve eventuali modifiche degli importi indicati a seguito della normale dinamica retributiva, da accertarsi a conclusione del periodo temporale di riferimento e sempre comunque nel limite delle risorse previste; qualora in sede applicativa dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per i singoli istituti si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance.

Sezione 2. III - destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione 2.IV - sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa certificato

Descrizione	Importo
Somme regolate da contratto	€. 852.096,53

Sezione 2.V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

Sezione 2.VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

A. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano ad **€. 733.770,27**; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, etc) ammontano ad **€ 436.164,51**. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

B. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di performance è erogata in applicazione di uno specifico Sistema di Misurazione e valutazione delle performance, adottato proprio in attuazione dei principi di meritocrazia e premialità dettati dal D.lgs 150/2009, e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

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

Lo schema di C.C.I. prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2020; per i criteri rimane fermo quanto previsto dal C.C.I. 2019-2021 (art. 10 parte giuridica e artt. 4 e 5 parte economica), prevedendo l'accordo annuale CCI 2020 in particolare, conformemente all'art. 16 del CCNL 21/05/2019, che le progressioni vengano riconosciute selettivamente ad una quota limitata di dipendenti tenuto conto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in essere presso l'Ente.

Si illustra di seguito come le disposizioni contenute nella ipotesi di CCI in materia di PEO siano conformi al principio di selettività delle progressioni economiche .

CRITERI SELETTIVI: i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono quelli convenuti nella parte giuridica del CCI 2019-2020 (art. 10); in particolare conformemente a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL in materia di progressioni economiche è stato convenuto che le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto (e quindi per le PEO 2020 media della valutazione riportata negli anni 2017-2018-2019) e tenuto conto anche della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; al fine di garantire, così come disposto dall'art. 16, che le progressioni vengano riconosciute in modo selettivo è stata prevista la redazione di graduatorie degli aventi diritto in base al punteggio riportato rispetto ad un punteggio complessivo massimo stabilito in num. 30 punti, di cui max num. 20 punti scaturenti dalla media delle valutazioni della performance individuale del triennio e max 10 punti scaturenti dalla esperienza maturata;

Si precisa che l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di inquadramento acquista rilevanza nel processo valutativo non come mera permanenza nella posizione economica in godimento, ma se e in quanto abbia determinato un arricchimento professionale in termini di qualificazione e di acquisizione di abilità applicative e di conoscenze delle procedure.

L'esperienza che può essere presa in considerazione è quella maturata fino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello di decorrenza della progressione così da garantire il necessario spazio temporale per valutare i risvolti positivi della esperienza maturata.

Ai fini di garantire omogeneità nella quantificazione del relativo punteggio, per ogni anno di servizio effettivo nella posizione economica in godimento proporzionalmente per i residui mesi con arrotondamento a 1 mese per frazioni superiori a 15 gg. Viene riconosciuto un punto .

Determinata come sopra la pesatura complessiva dell'esperienza maturata, questa non si traduce automaticamente in un punteggio, per la cui attribuzione, nel se e nel quantum, occorre da parte del valutatore un giudizio di corrispondenza rispetto alla qualificazione professionale, alla abilità applicativa e conoscenza delle procedure che ne è derivata secondo i seguenti parametri:

completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DELL'INTERO PUNTEGGIO
non completa o assenza di completa corrispondenza tra pesatura complessiva dell'esperienza maturata e conseguente qualificazione professionale, abilità applicativa, conoscenza delle procedure	ATTRIBUZIONE DI UN PUNTEGGIO PARZIALE O NON ATTRIBUZIONE DI PUNTEGGIO

IMPORTI: è stata destinata la somma di € 44.000,00 (pari a circa il 27% delle risorse stabili al netto delle risorse necessarie per gli istituti finanziati con parte stabile del fondo), da ripartire proporzionalmente tra le categorie del personale;

NUMERO DIPENDENTI INTERESSATI: conformemente a quanto stabilito dal richiamato art. 16 del CCNL e da pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. 44366 del 04/07/2019 e della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP (nota prot. 179263 del 02/07/2019 al fine di garantire che le progressioni da riconoscersi riguardino una quota limitata di dipendenti, è stato convenuto che per l'anno 2020 le progressioni riconoscibili siano pari al 49,50% degli aventi diritto, intesi come personale in servizio nell'ente a tempo indeterminato alla data del 01/01/2020 in possesso dei 24 mesi richiesti e senza sanzioni disciplinari rilevanti secondo quanto indicato nella parte normativa del CCI2019-2021; il personale titolare di Posizione organizzativa parteciperà alla selezione separatamente rispetto al restante personale di categoria D al fine di evitare conflitto di interessi tra valutatore e valutato; il numero di progressioni che ne è scaturito (num. 48 peo su 97 dipendenti aventi diritto) è stato suddiviso tra dipendenti non apicali (num. 22 peo), dipendenti apicali (num. 24 peo) e personale titolare di PO (num.2 peo) ed all'interno di ciascun gruppo proporzionalmente alle varie categorie.

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

Descrizione	ANNO 2019	ANNO 2020	Differenza (2020 - 2019)
Risorse stabili	€. 737.965,93	€. 733.770,27	
Risorse variabili			
Compensi Avvocatura interna sentenze favorevoli	€. 5.713,20	€. 12.116,32	
Frazione RIA personale cessato per mensilità residue dopo cessazione.			
Incentivi progettazione D.lgs 163/2006 e D.lgs 50/2016	€. 13.401,60	€. 22.832,62	
Risparmio straordinario anni precedenti	€. 61.890,94	€. 54.184,59	
Economie anno precedente	€. 17.864,96	€. 25.447,61	
Prestazioni polizia a carico terzi		€. 3.745,12	
TOTALE	€. 836.836,63	€. 852.096,53	
Risorse non soggette al limite	€. 138.356,41	€. 153.616,31	
Totale soggetto a limite	€. 698.480,22	€. 698.480,22	0

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Come argomentato nelle precedenti Sezioni il Fondo 2020 come definitivamente determinato risulta rispettoso sia delle disposizioni contrattuali per la costituzione del Fondo sia delle disposizioni legislative dettate per il contenimento del trattamento accessorio del personale.

Si precisa altresì che il Fondo 2020 come definitivamente determinato risulta rispettoso:

- del più generale limite di spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) rappresentato dal dato medio del triennio 2011/2013 ridotto del 50% quale percentuale di riduzione obbligatoria prevista per le province dall'art. 1, comma 421 della Legge 23./12/2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e che gli stanziamenti sul bilancio 2020 approvato, come di seguito meglio dettagliati- sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa.
- del limite del tetto di spesa del personale previsto per le province e città metropolitane dall' art. 1, comma 421 della Legge 190/2014 e che gli stanziamenti sul bilancio 2020 approvato, come di seguito meglio dettagliati- sono avvenuti nel rispetto del medesimo limite di spesa.

Si precisa infine che la costituzione del Fondo 2020, come risultante dalla presente Relazione, potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamento, con particolare riguardo ad incentivi progettazione, economie contrattuali e straordinario, anche alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tranne i compensi per avvocati/incentivi progettazione che sono imputati su appositi capitoli, tutte le somme relative al fondo delle risorse stabili sono imputate in un unico capitolo di spesa (intervento 1010901, capitolo 1), il quale, a sua volta, è ulteriormente scorporato in sotto articoli, così da garantire una verifica costante tra sistema contabile e dati del fondo di produttività

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

Il totale del fondo 2020 come definitivamente quantificato in **€. 852.096,53** è stato oggetto di specifica previsione in sede di stanziamenti per il Bilancio 2020 e trova copertura finanziaria, nel rispetto del principio della competenza finanziaria ex D.lgs 118/20021, ai seguenti capitoli del Bilancio 2020 afferenti la spesa di personale.

- **per €. 240.000,00 sul capitolo 10109011/2** Retribuzioni – Art. 15, comparto B, codice V livello 1010101008, codice COFOG 13, Codice europeo 8, impegnato €. - Impegno n. 108/2020;
- **per €. 493.770,27 sul capitolo 10109011/3**, Fondo Progressioni orizzontali, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, impegnato €. 380.000,00 - Impegno n. 109/2020;
- **per €. 8.077,54 sul capitolo 101020116**, compensi avvocatura spese compensate, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, impegnato €. 3.999,33 (Impegni 791/2020 e 974/2020);
- **per €. 4.038,77 sul capitolo 1011113**, compensi avvocatura vittoria di spese, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, tutto impegnato (Impegni 792/2020 e 793/2020);

- **per €. 22.832,62 sul capitolo 101090140**, incentivi progettazione dipendenti, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, impegnato €. 156,89 – Impegno 1120/2019,
- **per €. 25.447,61 sul capitolo 1011028**, Risorse decentrate Economie anno precedente, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8 non impegnato;
- **per €. 54.184,59 sul capitolo 1011029**, Economie anno precedente straordinario, codice V livello 1010101004, codice COFOG 13, Codice europeo 8, non impegnato;
- **per €. 3.745,12 sul capitolo 1011013**, straordinario polizia servizi a privati, codice V livello 1010101003, codice COFOG 13, Codice europeo 8, impegnato €. 714,89 (Impegno 702/2020).

Livorno, 10/12/2020

Il Presidente della Delegazione trattante
Dott. sa Maria Castallo
 (documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 com. 2 D. Lgs. 82/2005)

Visto

la Responsabile Servizio Organizzazione e Gestione Risorse umane
Dott.sa Elena Di Lorenzo
 (documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 com. 2 D. Lgs. 82/2005)

la Responsabile Servizio Risorse finanziarie
Dott.sa Cristina Borrini
 (documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 com. 2 D. Lgs. 82/2005)