



Comune di Pisa

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2022

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e la R.S.U. del Comune di Pisa,

- Richiamato il Contratto integrativo normativo anno 2018;
- Richiamato il Contratto integrativo anno 2019
- Richiamato il Contratto integrativo anno 2020
- Richiamato il Contratto integrativo anno 2021
- Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 141 del 01/06/2022 ha dato le direttive per la stipula del contratto decentrato integrativo d' Ente per il personale non dirigente anno 2022
- Visto il parere dei revisori dei conti verbale n. 11 del 21/07/2022 ;
- Vista la delibera di Giunta n. 208 del 5/08/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2022

In data 08/08/2022 si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2022 del personale non dirigente.

.

Per la parte pubblica sottoscrive il Contratto integrativo 2022:

Presidente Segretario Generale: Dr. Marco Mordacci : FIRMATO

Dirigente del servizio Personale: Dr. Alessandro Balducci . FIRMATO

Per la parte sindacale sottoscrivono il Contratto integrativo 2022

RSU Comune di Pisa: Firmato dalla maggioranza dei componenti RSU:

TREVISAN FRANCESCA MARIA

SANNA MAURA

GIUSTI FEDERICO

SACCUZZO SILVIA

BOSCO MARIA DANIELA

MERLA GIUSEPPE

PIEROTTI STEFANO

TERRENI FABRIZIO

BARDINI FABIO

RUGANI ANDREA

PECORI SERENA

BARBAGLI DANIELA

CGIL FP: ORSINI SILVIA FIRMATO

CISL FPS: TERRENI FABRIZIO FIRMATO

UIL FPL: BOLOGNI FURIO FIRMATO

CSA Regioni Autonomie Locali: _____

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza
- Art. 3 Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate

TITOLO II – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 5 Correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Progressioni economiche - Distribuzione delle risorse e criteri generali per progressioni economiche orizzontali
- Art. 8 Banca delle ore

ALLEGATO 1-

Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Componente stabile e componente variabile - quote soggette a riduzione - non soggette a riduzione - variabili non soggette al tetto – risorse complessive a disposizione del Fondo delle risorse decentrate

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente CDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i contratti collettivi nazionali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 al quale pertanto si rinvia.

ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale compreso il personale comunale in servizio presso la Società della Salute, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto è riferito alla materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/5/2018 ;
3. La durata del presente contratto normativo è prevista dall'art. 8 comma 1° del CCNL 21/5/2018 ;
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
5. Il presente contratto, ai sensi dei commi 3, 4 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
6. Le disposizioni contenute nel precedente contratto decentrato integrativo nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.

TITOLO II -PARTE ECONOMICA - RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTATA INTEGRATIVA

ART. 3 - Fondo delle Risorse Decentrate (Art. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018)

1. L'Amministrazione stanZIA annualmente , con propri provvedimenti le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale, sia per la parte stabile che per quella variabile di cui ai seguenti commi
2. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL;
3. Le risorse stabili di cui al comma 2 possono essere annualmente integrate , con caratteristiche di eventualità e variabilità, dagli importi derivanti dall'applicazione di specifiche discipline previste dalla legge e dal CCNL di comparto. In ogni caso, la quota - parte delle risorse variabili di cui al presente comma che costituisca frutto di valutazioni discrezionali dell'Ente, può trovare stanZIamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annuali.
4. La quota discrezionale di risorse di cui al comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio
5. I residui delle risorse stanZiate per le singole annualità, per la quota eventualmente non utilizzata o non attribuita con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portati in aumento , una tantum, delle risorse degli anni successivi, ai sensi e nei limiti previsti dalla disciplina vigente.
6. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c.3 lett. c) del CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanZIamenti di bilancio e sono corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate previste in materia sulla base degli stanZIamenti definitivamente impegnati.

Nell'allegato n. 1-TABELLA 1 - è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2022 parte stabile tenendo presente che:

-nell'Importo Unico Consolidato confluiscono le risorse indicate dall'art. 67 c.1 CCNL 21.5.2018 relative all'anno 2017; al fine di verificare quanto sopra si evidenziano le componenti del Fondo decentrato dell'anno 2017.

-ai sensi dell'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per le stesse voci nel contratto decentrato 2016.

Nell'allegato n. 1-TABELLA 2 - è evidenziata la tabella in cui è descritta la costituzione del Fondo 2022 parte variabile, comprensivo dell'1.20% del monte salari che le parti hanno inserito in base all'art. 67 comma 4 del CCNL del 21.5.2018 e delle risorse variabili ai sensi dell'art.67comma 5 del CCNL.

Nell'Allegato n. 1-TABELLA 3 -, si evidenzia la tabella delle quote soggette a riduzione per la verifica del tetto 2016.

Nell'allegato n.1-TABELLA 4-, si evidenzia le risorse variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione.

Nell'allegato n 1-TABELLA 5-, si evidenzia la tabella delle risorse complessive a disposizione del fondo

**Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- art. 7, comma 4 punto a) del CCNL 21.5.2018**

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 21.5.2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto (art. 33 comma 4 CCNL 22.1.2004);
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

La **spesa** prevista per il **2022** è la seguente:

Istituto	Spesa
progressioni orizzontali	1.200.000,00
Nuove progressioni orizzontali previste con questo CCDI	150.000,00
indennità comparto	350.000,00
indennità ex VIII q.f.	6.000,00
indennità educatori	56.000,00
totale	1.762.000,00

Le restanti somme, annualmente disponibili, sono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

La spesa prevista per il **2022** è riportata nella seguente tabella:

Art.68 comma 2	Istituto	Spesa
c), d), e), f)	Indennità di turno, condizioni lavoro servizi esterni, maggiorazione festivi e notturni (art. 17, comma 2, lettera d, e, CCNL 1/4/1999):	
	Indennità di turno	350.000,00
	Indennità servizio esterno	45.000,00
	Indennità condizioni lavoro	160.000,00
	Maggiorazioni	20.000,00
	Reperibilità	45.000,00
e)	Specifiche responsabilità di cui 100.000 euro dedicate alle specifiche di cui al comma 1 art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018	128.425,00
f)	Art. 56-sexie	14.400,00
	Compensi ISTAT	75.585,00
	Compensi avvocatura	161.550,00
	Compensi condono edilizio	0
	Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	605.000,00
a) b)	Progetto matrimoni	19.000,00
a) b)	Progetto ricerche onere d'archivio	12.093,72
	Progetto messi notificatori	1.511,71
a) b)	Incentivazione della performance nell'ambito del progetto "Pisa città sicura"	300.000,00
a) b)	Incentivazione della performance di tutta la struttura, compresa la quota destinata ai dipendenti assegnati funzionalmente alla S. d.S.	1.324.384,96
	Totale	3.261.950,39
	Totale utilizzo fondo 2022	5.023.950,39

1. Resta inteso che gli importi indicati nella tabella degli utilizzi sono dati previsionali da verificare a consuntivo, per cui l'importo destinato a performance individuale potrebbe essere modificato in caso di maggiore o minore spesa a consuntivo relativamente agli altri istituti.

2. Si dà atto, ai sensi del comma 3 art. 68 del CCNL 21.5.2018 che la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c) , f), g) di tale ultimo comma,

art.67 comma 3 CCNL 21.5.018	Importo
lett. a)	32.605,43
lett. b)	
lett. d)	
lett. e)	84.362,22
lett. h)	224.840,00
lett. i)	690.571,11
lett. j)	
lett. k)	
TOTALE	1.032.378,60

è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e) e f) del CCNL 21.5.2018 (come sopra evidenziato nella prima colonna della tabella sugli utilizzi) e, specificamente, alla performance individuale è destinata almeno il 30% di tali risorse.

Art. 5 – Correlazione tra compensi aggiuntivi e premi correlati alla performance

1. Al fine di perseguire una distribuzione equa ed equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene previsto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e non solo e performance organizzativa ed individuale, che prevede una riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 3.
2. Al fine del comma precedente assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, (criterio cassa) al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'IRAP :
 - gli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i.;
 - il compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014;
 - Pisa Città Sicura;
 - i compensi ISTAT
 - il censimento;
 - I progetti incentivanti previsti dal CDI quali, condono, matrimoni, ricerche onerose d'archivio, messi notificatori, piani di razionalizzazione etc.....
3. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Valore complessivo di altri incentivi percepiti nell'anno, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente e dell'Irap	% abbattimento della performance
Da 5.000 a 7.000 euro	5
Da 7.001 a 10.000 euro	10
Da 10.001 a 15.000 euro	20
Da 15.001 a 25.000 euro	50
Oltre 25.001	80

4. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del sistema perequativo, vengono ridistribuite tra tutto il personale dell'Ente sulla performance.

ART. 6 - Progressioni economiche - art. 7, comma 4 punto c) e 16 del CCNL

21.5.2018

L'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione..

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

Al comma 2 dello stesso articolo è previsto , di riconoscere in modo selettivo la progressione orizzontale , ad una quota limitata di dipendenti , in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

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

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

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

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

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

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Al comma 2 dello stesso articolo è previsto, di riconoscere in modo selettivo la progressione orizzontale, ad una quota limitata di dipendenti : mutuando detto limite dall'art. 23 – 2° comma – del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. (c.d. Riforma Brunetta).

Pertanto, precisato che la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di valorizzare il personale nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, le parti convengono che nell'anno 2022 di stanziare per le progressioni economiche orizzontali limitate risorse stabili una somma pari a 150.000 EURO e a non più **del 50%** del personale avente diritto al 01/01/2022 e di adottare i seguenti criteri riportati all'art 7:

ART. 7 - Progressioni economiche - Distribuzione delle risorse e criteri generali per progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto all'art. 64 c. 3 del CCNL 21.05.2018, si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - a) per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
 - b) poi per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione infra-categoriale B3G alla posizione B8G;
 - c) inoltre per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - d) e infine per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7

2. DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse per le P.E.O. saranno distribuite proporzionalmente sulle categorie B, C, D rispetto al costo complessivo teorico per ogni categoria ipotizzando una progressione a tutti i dipendenti pertanto i 250.000 euro a disposizione per le P.E.O. vengono così ripartiti:

A	0
B	21.350,17
C	67.111,71
D	61.538,12
Totale destinato a PEO 2022	150.000,00

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate all'incentivazione della performance.

3. CRITERI DI ASSEGNAZIONE P.E.O. E REQUISITI

- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (D.lgs. 150/209, art. 23, c. 2).
- La selezione avviene sulla base dei requisiti, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi stabiliti in questo CDI.
- La decorrenza della P.E.O. è il 1° gennaio 2022
- Alla selezione per le P.E.O. partecipano tutti i dipendenti di **ruolo** aventi diritto in servizio al 1/1/2021 presso il Comune di Pisa;
- Essere dipendenti di ruolo da tre anni interi e consecutivi nella P.A.;
- Possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a **24 mesi** interi e continuativi.
- Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (2019 2020 2021). Per i dipendenti che risultano non avere una valutazione , nel triennio immediatamente precedente, si retrocede al massimo di 5 anni al fine di avere disponibili 3 anni di valutazione. La mancata valutazione da considerare è per cause indipendenti dalla propria volontà (maternità obbligatoria, infortunio lavoro, malattia grave patologia)
- Si prende in considerazione la media della valutazione degli ultimi 3 anni consecutivi, salvo il caso di cui al comma precedente.
- Essendo cambiato negli anni la tipologia delle schede di valutazione delle performance si specifica che:

- ❖ per gli anni 2019 e 2020 si prende il totale della valutazione cioè 100 punti meno gli obiettivi di Ente (come da regolamento della performance: meno 5 punti per i dipendenti e meno 10 per le P.O.) ,
- ❖ Per gli anni 2019 e 2020 vista la variazione delle schede di valutazione il voto massimo espresso nella scheda , 95 dipendenti e 90 per le PO.
- ❖ Per l'anno 2021 il voto massimo espresso nella scheda è 95 per dipendenti e PO.
- Le valutazioni individuali delle PO e dei dipendenti verranno rapportate a 100 al fine di omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione.
- Le valutazioni che perverranno da altri Enti saranno rapportate a 100 al fine della omogeneità del dato e del calcolo della media dei tre anni della valutazione;

4. ESCLUSIONI

- Sono esclusi i dipendenti con una **sanzione disciplinare** pari o superiore al rimprovero scritto irrogata nell'ultimo triennio.

5. Nel caso di ex equo si adottano i seguenti criteri di priorità:

1. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore in servizio prestato nella P.A a tempo indeterminato e determinato
2. Priorità al dipendente che risulterà avere l'anzianità maggiore nella categoria giuridica.

I periodi lavorati presso altre P.A. ed a tempo determinato devono essere autocertificati ai sensi del DPR 445/2000

Chi non provvederà a tale auto-certificazione entro il **15 giorni dalla nota dell'Ufficio personale diffusa con posta elettronica**, non potrà integrarla successivamente e parteciperà alla selezione con i dati di anzianità che saranno quelli in possesso degli uffici e cioè da quanto il/la dipendente è stato trasferito o entrato di ruolo in questo Ente.

- Le graduatorie sono ciascuna per categoria B, C e D. Nel caso di dipendenti a pari-merito non si applica i criteri di priorità, se tutti i dipendenti del gruppo a pari merito usufruiscono della PEO o, viceversa, non usufruiscono della PEO. Nei casi suddetti i dipendenti sono elencati in ordine alfabetico.
- Dipendente che risulta in graduatoria per le PEO 2022 e cessa dal servizio in corso d'anno, libera risorse che potranno essere reimpiegate scorrendo la graduatoria nella propria categoria, fermo restando il limite del 50% degli aventi diritto al 01/01/2022.
- Qualora tra le risorse dedicate a ciascuna categoria (vedi pag. 15) si crei un avanzo non sufficiente per una ulteriore progressione , il residuo (di tutte le categorie) sarà reimpiegato finanziando ulteriori progressioni, partendo dalla categoria B, andando verso la categoria D, fermo restando il limite previsto massimo del 50 % degli aventi diritto al 01/01/2022.

- Qualora la somma messa a disposizione portasse ad un numero di progressioni superiori rispetto a quello stabilito , si procederà ad eliminare una progressione a categoria partendo dalla categoria D ed andando verso la categoria B fino ad arrivare rispetto del 50% degli aventi diritto al 01/01/2022.

Il limite massimo per le PEO 2022 è il rispetto dei seguenti due parametri:

1. Al massimo Euro 150.000 della parte stabile del fondo;

E

2. Al massimo **del 50%** del personale avente diritto al 01/01/2022 e nel rispetto della normativa vigente ;

ART. 8- Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Si rinvia la contrattazione in materia al momento in cui sarà operativo il nuovo programma di gestione delle presenze in via di acquisizione.

ALLEGATO 1

TABELLA 1 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate - Componente stabile 2022

riferimento contrattuale FONDO 2017 RISORSE STABILI	ANNO 2017	
CCNL 01/04/1999 Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	14.192,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	1.449.275,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	198.097,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	144.269,00	
CCNL 01/04/1999 Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al	58.101,00	
Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	97.431,00	
CCNL 05/10/2001 Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	205.550,00	
CCNL 05/10/2001 Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato a decorrere dal gennaio 2000 e fino al 2010	523.107,02	
CCNL 22/01/2004 Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	125.786,00	
CCNL 22/01/2004 Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	101.440,00	
CCNL 22/01/2004 art. 32, comma 7 - incremento per alte professionalità	40.571,00	
CCNL 9/5/06 art. 4, comma 1	104.899,00	
CCNL 11/4/2008 art. 8 comma 2	132.894,80	
CCNL 31/07/2019 dichiarazione congiunta n.1	93.580,71	
totale stabili Fondo 2017	3.289.193,53	
FONDO 2022		2022
I.U.C. (stabili) voci fondo anno 2017 come sopra evidenziate		
ART. 67 comma 1 (voci fondo 2017 confluite nell'importo consolidato)	3.289.193,53	
ART. 67 comma 1 Fondo per le posizioni organizzative (QUOTA DESTINATA 2017) + incremento 2020 ed incremento 2021	391.515,00	
I.U.C. al netto po al lordo decurtazioni consolidate	2.897.678,53	
Circ. 40/2010 R.G.S.	-85.125,16	
riduzioni consolidate L.122/2010	-37.675,12	
Totale I.U.C. al netto riduzioni consolidate	2.774.878,25	
INCREMENTI STABILI U.I.C: art. 67 comma 2 lettera c incremento ria cessati (soggetto a limiti tetto)	145.723,11	
INCREMENTI STABILI U.I.C: art.67 comma 2 lettera b destinato al pagamento degli incrementi ccnl su fondo (fuori dal tetto sezione autonomie 18/2018)	74.407,71	
art.67 comma 2 lettera a) incremento di € 83,20 per dipendenti presenti al 31/12/2015 (85,20x686) da effettuare al 31/12/2018 ma a valere sul 2019 (fuori dal tetto sezione autonomie 19/2018)	57.075,20	
TOTALE RISORSE STABILI	3.052.084,27	
Incremento risorse destinate al Fondo per le posizioni organizzative (art.7 comma 4 lett. u)		
TOTALE STABILI	3.052.084,27	
recupero personale ata quota ANNUALE (9^quota di 14 totali con inizio nel 2014)	-41.145,00	
TOTALE STABILI A DISPOSIZIONE	3.010.939,27	

Relativamente alla voce “Recupero personale ATA – quota annuale” si fa presente quanto segue:

-in applicazione dell’art. 4 del D.L. 16/2014, convertito con modificazioni nella L. 68/2014, tenuto conto che “gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli” si recuperano le quote di risorse destinate al trattamento accessorio relative al personale ATA trasferito allo Stato dal 1/1/2000 che non sono state oggetto di una proporzionale riduzione a valere sul fondo delle risorse decentrate.

-l’importo della riduzione, a valere sulle risorse stabili, è pari ad € 41.145.

-tale importo, moltiplicato per il numero degli anni in cui è stato indebitamente erogato (14 anni), è quantificato in complessivi € 576.030,00 che sarà riassorbito in quote annuali corrispondenti a quelle in cui si è verificato l’indebito mantenimento nel fondo di tali risorse; tali somme da recuperare potranno essere compensate anche attraverso l’utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa o di quelli derivanti dai piani triennali di razionalizzazione della spesa.

TABELLA 2 Costituzione del fondo delle risorse decentrate – Componente variabile 2022

VARIABILI SOGGETTE AL TETTO		
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 4		224.840,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 5 lettera b		390.571,11
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 5 lettera b(pisa città sicura)		300.000,00
ccnl 22/05/2018 art.67 comma 3 lettera a)		0,00
totale risorse variabili soggette a limitazione		915.411,11
riduzione consolidata L. 122/2010 e legge 147/2013 (parte variabile)		-13540,47
totale risorse variabili soggette a limite		901.870,64

Le componenti stabili e variabili (TABELLA 1 e TABELLA 2) del Fondo decentrato 2022, ai sensi dell’art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018, sommate agli incarichi di posizione organizzativa non deve superare quanto certificato per il Fondo decentrato 2016, cioè Euro 4.189.842,00 considerato al netto riduzione annua Ata (€ 4.230.987-€ 41.145,00)

TABELLA 3 – Costituzione del Fondo delle risorse decentrate – Quota soggetta a riduzione 2022

VERIFICA RISPETTO TETTO 2016		
totale stabili + totale variabili		3.912.809,91
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		391.515,00
incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett a) e b) non soggetti al limite		-131.482,91
totale per verifica rispetto tetto complessivo al netto riduzione ata		4.172.842,00
FONDO 2016 AL NETTO RIDUZIONE ATA CERTIFICATO		4.189.842,00

TABELLA 4 - Risorse decentrate variabili aggiuntive non assoggettate a riduzione

Alle risorse come sopra quantificate si aggiungono le altre componenti "variabili" non assoggettate alla riduzione di cui all'art. 67 comma 7 del CCNL 21.5.2018

VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO		
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (istat)		75.585,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (avvocatura)		161.550,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c) (tecnici)		605.000,00
ccnl 22/05/2018 art. 67 comma 3 lettera e (risparmi straordinario)		84.362,22
art.68 comma 1 ultimo capoverso (5% da progetti)		25.068,13
art. 67 comma 3 lett a) progetto matrimoni € 19.000,00 progetto ricerche d'archivio € 12,093,72 progetto notifiche per conto altri enti € 1.511,71		32.605,43
art.68 comma 1 ultimo capoverso (quote non spese anno precedente)		126.969,70
TOTALE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO		1.111.140,48

TABELLA N. 5 RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE DEL FONDO 2022

TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE (al netto riduzione ATA)	4.172.842,00
Incrementi di cui all'art. 67 comma 2 lett. a) e b) non soggetti al limite D.lgs. 75/2017	131.482,91
RISORSE DECENTRATE VARIABILI AGGIUNTIVE - NON ASSOGGETTATE A RIDUZIONE	1.111.140,48
TOTALE FONDO COMPRENSIVO DELLE P.O.	5.415.465,39
TOTALE FONDO P.O.	-391.515,00
Totale fondo anno 2022	5.023.950,39

Dichiarazione congiunta:

Le parti s'impegnano a valutare gli effetti dell'applicazione delle specifiche responsabilità art. 70-quinquies- comma 1° nell'anno 2024