



COMUNE DI SIENA

Direzione Strategica Generale e di Coordinamento

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

(articolo 40, comma 3 sexies, D. Lgs. 165/2001)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2019 / 2021

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 14 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019 / 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Datoriale: Dott. Michele Pinzuti – Presidente Dott. Luciano Benedetti – Componente Parte Sindacale: OO.SS. firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. RSU Aziendale

Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Siena
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri di utilizzo delle risorse decentrate; b) Fattispecie, criteri e valori delle indennità; c) Modalità di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali; d) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge e dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Siena ha espresso parere positivo sul Piano dei Fabbisogni di personale 2019 / 2021 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 336 del 22/08/2019, dove, fra l'altro, è rappresentata la quantificazione del Fondo per il Salario Accessorio del personale del comparto per l'anno 2019.</p> <p>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il PEG riunisce il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance. Per l'anno 2019 il PEG è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 98 del 29/03/2019.</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità e programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019-2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 20/01/2019.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione nel sito istituzionale per quanto di competenza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013.</p> <p>L'effettiva erogazione dei compensi diretti a premiare il merito avverrà soltanto successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009.</p>

Eventuali osservazioni

--



Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Contesto normativo e contrattuale

Il CCDI 2019/2021 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

A seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, si è reso necessario adeguare gli istituti demandati alla contrattazione integrativa con le nuove disposizioni contrattuali.

A tal fine, nel mese di marzo 2019 le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale hanno dato avvio al procedimento di contrattazione per la definizione del nuovo contratto decentrato per il personale non dirigente del Comune di Siena. Dopo numerosi incontri, nella riunione del 14/11 u.s. le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCDI oggetto della presente relazione.

Il contratto allegato contiene aspetti giuridici ed economici. Per quanto riguarda in particolare gli aspetti economici si sottolinea che l'applicazione della nuova regolamentazione degli istituti decentrati avverrà in complessiva invarianza della spesa, dal momento che gli stessi istituti sono finanziati con il Fondo per il salario accessorio e che lo stesso è sottoposto a limitazioni ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Il CCDI in parola disciplina le seguenti materie demandate alla contrattazione decentrata:

1) CRITERI, FATTISPECIE E VALORI DELLE INDENNITÀ

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Sono riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione; l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel contratto decentrato, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità. Le indennità disciplinate dal CCDI, sulla base delle previsioni del contratto nazionale, sono:

- **INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO:** sostituisce e raccoglie le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori. È riconosciuta per attività lavorative nelle quali ricorrono una o più delle seguenti condizioni: indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR), ed in particolare dall'allegato "Valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori", di livello elevato o molto elevato (€ 1,50 a giorno); oppure persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, comunque diverse dalla generalità delle condizioni di lavoro (attività che comportino continuo e diretto rapporto con il pubblico, e che prevedano quindi una prevalente e continuativa funzione di front office, attività svolta con orari di lavoro che prevedano l'alternanza di mattine e pomeriggi diversi da quelli della generalità dei dipendenti, e che non comportino il pagamento dell'indennità di turno) (€ 1,00 a giorno); oppure ancora ricoprire il ruolo di agente contabile o di sub agente contabile, formalmente individuati, con maneggio di valori di cassa non inferiore a € 200,00 medi mensili (€1,80 a giorno);
- **INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ:** secondo le previsioni dell' art. 24 del CCNL 21/05/2018, l'indennità di reperibilità è stata quantificata in € 11,00 per dodici ore di turno, ed il numero complessivo dei turni attribuiti mensilmente a ciascun dipendente è aumentato a 10;
- **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ:** è riconosciuta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B, C e D, nella misura massima di € 3.000,00 annui; è inoltre riconosciuta per le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale, responsabile dei tributi, addetto all'URP, funzioni di ufficiale giudiziario per i messi notificatori, nella misura di € 300,00 annui.

2) SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Il CCNL 21/05/2018 riconosce al personale di polizia locale le seguenti indennità, incompatibili con l'indennità condizioni di lavoro e con l'indennità per specifiche responsabilità riconosciute agli altri dipendenti:

- **INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO:** compete al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di



COMUNE DI SIENA

Direzione Strategica Generale e di Coordinamento

vigilanza, è commisurata alle effettive giornate di svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. È riconosciuta agli aventi diritto a seguito di apposita attestazione del Dirigente. La comunicazione mensile delle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno è fatta dal Comandante del Corpo di Polizia Municipale (€ 2,00 a giorno). Nel caso in cui l'attività di servizio esterno, avvenga in giorno festivo o in occasione del palio o di altri grandi eventi che coinvolgono la città, in considerazione della maggiore gravosità e del più rilevante impegno richiesto al personale impiegato, l'indennità è riconosciuta in misura maggiorata (€ 3,00 a giorno);

- **INDENNITÀ DI FUNZIONE:** può essere riconosciuta al personale della polizia locale, di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. È attribuita con apposito atto del Dirigente su proposta del Comandante della Polizia Municipale. Può essere riconosciuta nella misura massima di € 3.000,00;
 - **UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA:** i proventi delle violazioni del Codice della Strada di cui all'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018 sono destinati al Fondo di previdenza Perseo-Sirio. Come previsto dall'art. 208 comma 5 del D. Lgs. 285/1992, l'importo annualmente destinato a tali compensi è stabilito dalla Giunta Comunale con apposita delibera. I beneficiari sono i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Comune di Siena nell'anno al quale si riferiscono le violazioni accertate che abbiano svolto nel medesimo periodo effettivo servizio presso il Comando di Polizia Municipale, con effettive e continuative mansioni di polizia locale, certificate dagli ordini di servizio assegnati, per almeno sei mesi. L'importo complessivo, appositamente determinato dall'Amministrazione, al netto di ogni onere a carico dell'Ente, viene ripartito in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari, fino ad un importo massimo procapite di € 1.900,00 per l'anno 2019 e € 2.000,00 dall'anno 2020. La quota effettivamente spettante ad ogni dipendente beneficiario è successivamente determinata, in misura proporzionale al periodo di lavoro svolto presso il Comando di Polizia Municipale, con effettive mansioni di polizia locale, nell'anno di riferimento e all'eventuale percentuale di part time.
- 3) **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI:** avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. Sono attuate con cadenza periodica, stabilita in sede di contrattazione decentrata, in conformità alla normativa vigente in materia, e nei limiti delle risorse a tale scopo destinate nella parte stabile del Fondo per le risorse decentrate. Partecipano al procedimento finalizzato all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti del Comune di Siena assunti a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza giuridica della progressione ed in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, presso il Comune di Siena, pari a 36 mesi. La valutazione assegnata ad ogni dipendente partecipante è costituita dalla media aritmetica delle valutazioni riportate nella performance individuale nel triennio precedente l'anno di attivazione della progressione stessa. A tale punteggio è sommato un valore pari al 5% delle valutazioni riportate nella performance individuale nei due anni precedenti il triennio suddetto. Tale punteggio è riconosciuto soltanto relativamente a valutazioni non utilizzate per il conseguimento di una progressione economica orizzontale e relative a periodi successivi all'ultima progressione acquisita ed esclusivamente per valutazioni non inferiori a 52 punti. In caso di parità di punteggio si procede applicando i seguenti criteri di preferenza: anzianità di servizio a tempo indeterminato prestato al Comune di Siena nella posizione economica attualmente in godimento; anzianità di servizio a tempo indeterminato prestato al Comune di Siena nella categoria e percorso economico; anzianità di servizio prestato al Comune di Siena; anzianità di servizio prestato nella pubblica amministrazione; titolo di studio; maggiore età; sorteggio.
- Per l'anno 2019, le parti hanno contrattato l'effettuazione di numero 64 progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1/07/2019. Le 64 progressioni previste costituiscono il 23,36% dei partecipanti al procedimento, e il 9,98% dei complessivi dipendenti in servizio alla data prevista del 1/07/2019.
- Dal momento che il CCNL 21/05/2018 ha istituito una nuova posizione economica per ognuna delle categorie di personale (B8, C6 e D7), nell'accordo sono state previste progressioni economiche anche per i cosiddetti "apicali", cioè i dipendenti collocati nella più alta posizione economica prevista dai CCNL previgenti.
- 4) **PREMIALITÀ:** L'attribuzione dei premi correlati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione; i compensi sono effettivamente erogati soltanto successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009. La somma complessivamente destinata annualmente ai premi correlati alla performance del personale non dirigente viene ripartita attribuendo il 30% delle risorse disponibili alla performance organizzativa ed il restante 70% alla performance individuale.
- La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascuna direzione fino ad un massimo del 5% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.



COMUNE DI SIENA

Direzione Strategica Generale e di Coordinamento

5) ALTRE DISPOSIZIONI:

- Banca ad ore: il contratto prevede la determinazione di un accumulo massimo di ore di banca ad ore pari a 90 ore.
- Buono pasto: si conferma il valore del buono pasto pari a € 7,00, e se ne prevede l'assegnazione in caso di prestazioni lavorative svolte la mattina, con prosecuzione nel pomeriggio di durata non inferiore a 7 ore e 45 minuti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il contratto oggetto della presente relazione è di tipo normativo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione di secondo livello. Gli aspetti economici in esso contenuti sono regolamentati garantendo l'invarianza della spesa complessiva. Gli istituti di salario accessorio, infatti, sono finanziati con il Fondo per il salario accessorio del personale non dirigente. Il Fondo deve essere costituito secondo le previsioni del CCNL 21/05/2019 che sostituisce tutta la disciplina relativa ai fondi e disapplica le precedenti disposizioni contrattuali. La quantificazione del Fondo è inoltre soggetta alle limitazioni imposte dalla normativa vigente in materia, in particolare dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

La previsione di numero 64 progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 avrà un costo complessivo presunto di € 30.387,37 per l'anno 2019, stimabile in € 56.433,68 per l'anno 2020. Tali risorse gravano sulla parte stabile del Fondo risorse decentrate e vi trovano sufficiente copertura.

Attualmente la costituzione del fondo è in fase di definizione ed il suo utilizzo non è stato ancora completamente contrattato. L'accordo che verrà raggiunto dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale relativamente all'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate sarà oggetto di apposita relazione per la richiesta di un successivo apposito parere da parte dell'organo di revisione.

C) Effetti abrogativi impliciti

Ogni precedente contratto decentrato, accordo o verbale avente ad oggetto le materie disciplinate dal CCDI oggetto della presente relazione si intende disapplicato.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità sia secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali vigenti che secondo la disciplina contenuta nel D. Lgs. 150/2009.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività dei dipendenti comunali, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

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

Le progressioni economiche orizzontali previste per l'anno 2019 saranno effettuate nel pieno rispetto delle previsioni di cui all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009. Il loro riconoscimento avverrà infatti in modo selettivo e secondo criteri di merito.

Le graduatorie saranno predisposte esclusivamente sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti nella performance individuale. Soltanto in caso di parità di punteggio è prevista la possibilità di valutare diversi tipi di anzianità di servizio, per determinare i necessari criteri di preferenza.

La previsione di numero 64 progressioni individuali, inoltre, una quota limitata di dipendenti, pari al 23,36% dei partecipanti (dipendenti del Comune di Siena assunti a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza giuridica della progressione ed in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, presso il Comune di Siena, pari a 36 mesi) ed al 9,98% dei dipendenti in servizio alla data di riconoscimento.

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

Il risultato atteso è il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PEG 2019 ed assegnati con il relativo valore sfidante, e la creazione di un sistema premiante di ente caratterizzato dalla motivazione e dalla ricerca di presupposti orientati verso standard di eccellenza.

Dalla sottoscrizione del contratto deriverà, quindi, un importante incremento della produttività del personale non dirigente nel suo complesso. Il salario accessorio liquidato ai dipendenti compensa, infatti, i particolari disagi e/o



COMUNE DI SIENA

Direzione Strategica Generale e di Coordinamento

responsabilità correlati alla prestazione individuale di ogni singolo dipendente necessaria per il raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività riferiti all'utenza interna e esterna previsti nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 29/03/2019.

Il salario accessorio premia lo sforzo e l'impegno dei dipendenti nel migliorare i servizi esistenti e/o nel mantenerli al livello ottimale, pur in presenza di una continua diminuzione del personale nel suo complesso anche in considerazione del fatto che il Comune di Siena è un ente che, per la sua posizione artistica e storico culturale, deve fornire servizi di qualità non solo ai cittadini residenti, ma anche ai numerosi visitatori e agli studenti frequentanti l'Università degli Studi di Siena.

Nella predisposizione degli obiettivi si è prestato particolare attenzione a che gli stessi fossero certi, specifici, misurabili e con un intrinseco valore aggiunto.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 ha profondamente modificato la disciplina relativa ai fondi, disapplicando ogni precedente disposizione contrattuale.

Attualmente la formale costituzione del Fondo è in fase di definizione.

La quantificazione delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità è stata predisposta in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, in particolare l'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, e della normativa vigente

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili del Fondo per il personale dipendente di cui all'art. 67 commi 3, 4 e 5 del CCNL 21/05/2018 saranno quantificate con deliberazione della Giunta Comunale, nel rispetto della normativa vigente.

Sezione III – Eventuali decurtazioni dal Fondo

Nella complessiva costituzione del Fondo saranno applicate:

- la riduzione permanente corrispondente ai risparmi 2014 ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013 pari ad - € 61.381,09;
- la riduzione di cui all'art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali pari ad € 398.000,00, corrispondenti alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017, per € 360.000,00, e alla maggiore somma stanziata a tale fine secondo le previsioni dell'art. 7 comma 4 lett. u del citato CCNL 21/05/2018, per € 38.000,00.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

La presente relazione ha ad oggetto un contratto decentrato di tipo normativo. Attualmente la costituzione del fondo è in fase di definizione ed il suo utilizzo non è stato ancora completamente contrattato. L'accordo che verrà raggiunto dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale relativamente all'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate sarà oggetto di apposita relazione per la richiesta di un successivo apposito parere da parte dell'organo di revisione.

In considerazione delle previsioni contrattuali e del limite posto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, la quantificazione complessiva del Fondo non potrà superare gli importi di seguito indicati:

ANNO 2019	
Limite Fondo personale del Comune di Siena	2.880.588,70
Limite Fondo personale proveniente dalla Provincia di Siena ai sensi della L. R. Toscana 22/2015	31.580,00
TOTALE LIMITE FONDO	2.912.168,70
Decurtazione retribuzione di posizione e di risultato Posizioni Organizzative	-398.000,00
Risorse art. 67 comma 2 lett. b CCNL 21/05/2018 (Fuori dal limite)	50.461,40
Risorse art. 67 comma 2 lett. a CCNL 21/05/2018 (Fuori dal limite)	56.742,40
TOTALE COMPLESSIVO	2.621.372,50



COMUNE DI SIENA

Direzione Strategica Generale e di Coordinamento

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

L'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni Locali ha stabilito che le risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative devono essere allocate fuori dal Fondo risorse decentrate. Come chiarito anche all'art. 15 comma 5 del citato CCNL, infatti, tali risorse sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Tuttavia secondo le previsioni dell'art. 67 comma 7 la quantificazione del Fondo risorse decentrate e delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Ai fini del rispetto di tali previsioni è stato contrattato, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u del CCNL 21/05/2018, di incrementare per l'anno 2019 le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di ulteriori € 38.000,00.

Pertanto, le risorse poste fuori dal fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammontano, per l'anno 2019, a complessivi € 398.000,00.

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

La presente relazione ha ad oggetto un contratto decentrato di tipo normativo. Attualmente la costituzione del fondo è in fase di definizione ed il suo utilizzo non è stato ancora completamente contrattato. L'accordo che verrà raggiunto dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale relativamente all'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate sarà oggetto di apposita relazione per la richiesta di un successivo apposito parere da parte dell'organo di revisione

Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale

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

Le destinazioni di utilizzo saranno contrattate nel rispetto della disciplina contrattuale e normativa vigente.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base ai CCNL, al CCDI oggetto della presente relazione, al Sistema Premiante del Comune di Siena, nel rispetto di quanto indicato nel 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)

Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate ad una quota limitata di personale, in base ai CCNL, CCDI oggetto della presente relazione, nel rispetto dei principi di meritocrazia e di selettività in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali conseguiti.



COMUNE DI SIENA

Direzione Strategica Generale e di Coordinamento

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

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 programmatoria della gestione.

Il Comune di Siena ha rispettato tutti i vincoli ed limiti di spesa del personale come risulta dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 226 del 22/08/2019. (Fabbisogno personale triennio 2019-2021 e piano assunzionale 2019). La quantificazione complessiva del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 avverrà nel rispetto della disciplina contrattuale e della normativa nazionale in materia.

Siena, lì 18/11/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Michele PINZUTI

Allegati :

- preintesa del 14/11/2019
- accordo relativo alle PEO con decorrenza 1/07/2019

